

Komitmen Organisasional Dipengaruhi Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan *Self-Efficacy*

Silvia Rahmawati

email : 21012010057@student.upnjatim.ac.id

Ika Korika Swasti

email : ikaks.ma@upnjatim.ac.id

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional
"Veteran" Jawa Timur)

ABSTRAK : Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan *self-efficacy* terhadap komitmen organisasional pada pegawai pemerintahan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan pengambilan sampel secara purposive sampling atau berdasarkan kriteria tertentu. Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 76 Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kelautan dan Perikanan yang didapatkan dari rumus slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan secara online. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dan (3) *self-efficacy* juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan kepemimpinan, penguatan budaya organisasi, dan peningkatan *self-efficacy* untuk meningkatkan komitmen pegawai. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen sumber daya manusia di instansi pemerintah.

Kata kunci – Budaya Organisasi; Kepemimpinan; Komitmen Organisasional; *Self-Efficacy*

ABSTRACT : This study was conducted to analyze the influence of leadership, organizational culture, and *self-efficacy* on organizational commitment in government employees. This study used a quantitative approach, with purposive sampling or based on certain criteria. The number of respondents involved in this study was 76 Civil Servants at the Maritime Affairs and Fisheries Service obtained from the Slovin formula. Data collection was carried out through the distribution of questionnaires distributed online. Data analysis was carried out using the Partial Least Square (PLS) approach to determine the influence of each variable on organizational commitment. The results of the study indicate that (1) leadership has a positive and significant influence on organizational commitment, (2) organizational culture has a positive and significant influence on organizational commitment, and (3) *self-efficacy* also has a positive and significant influence on organizational commitment. These findings emphasize the importance of leadership development, strengthening organizational culture, and increasing *self-efficacy* to increase employee commitment. This study provides practical implications for human resource management in government agencies.

Keywords – Organizational Culture; Leadership; Organizational Commitment; *Self-Efficacy*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi dengan komitmen organisasional yang dimilikinya. Menurut Rovita et al., (2024) SDM menjadi faktor utama yang memengaruhi tingkat komitmen dalam suatu organisasi. Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur merupakan instansi pemerintah yang berfokus

pada pelayanan publik di bidang kelautan dan perikanan memiliki potensi besar karena berada di wilayah dengan hasil laut melimpah. Namun, dalam dua tahun terakhir, instansi ini mengalami fluktuasi kehadiran pegawai dan meningkatnya tingkat absensi, terutama pada tahun 2024. Fenomena ini mengindikasikan adanya masalah dalam komitmen pegawai terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan Pratama dan Dewi, (2020) yang menyatakan bahwa rendahnya komitmen organisasional tercemar dari tingginya ketidakhadiran pegawai.

Rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi terlihat dari fluktuasi absensi dalam bekerja. Salah satu faktor yang memengaruhi kondisi ini adalah kurangnya ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan kerja yang berlaku. Menurut Anggi et al., (2022) sebagai bagian dari organisasi, kepemimpinan berperan penting dalam membangun komitmen organisasional melalui interaksi antar pegawai dan pimpinan. Untuk meningkatkan komitmen organisasional dibutuhkan faktor budaya yang baik. Budaya organisasi berisi nilai dan aturan yang tumbuh di dalam organisasi dan digunakan sebagai acuan bagi anggota bertindak. Namun, berdasarkan hasil pra-survei, penerapan budaya organisasi di instansi tersebut belum berjalan secara maksimal. Beberapa pegawai merasa belum ada norma kerja yang jelas yang bisa membentuk pola perilaku saat melakukan tugas dan tanggung jawab mereka. Selain itu, pegawai juga menganggap bahwa aturan di tempat kerja masih kurang tegas, sehingga berdampak pada rendahnya efektivitas kerja.

Salah satu faktor lain yang diduga turut memengaruhi komitmen organisasional adalah *self-efficacy* seseorang terhadap kemampuannya. Dari temuan saat wawancara, terlihat bahwa beberapa pegawai masih merasa kurang percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan. Seperti tugas-tugas dari atasan sering diselesaikan dengan lambat karena mereka merasa target yang diberikan terlalu tinggi atau terlalu cepat. Situasi ini membuat pegawai meragukan kemampuan diri mereka sendiri, yang pada akhirnya berdampak pada hasil kerja yang kurang maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian Izzah dan Kustini, (2023) yang menyatakan seorang dengan rasa percaya diri tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu. Sebaliknya, seorang dengan kepercayaan diri rendah cenderung menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan berbagai hal.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh antara kepemimpinan serta budaya organisasi pada komitmen organisasional. Pada penelitian Maswanto et al., (2024) mengatakan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berbeda dengan temuan Muzandi, (2023) menunjukkan jika kepemimpinan tidak adanya pengaruh terhadap komitmen organisasional. Selain itu, studi Dewi et al., (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Adapun penelitian sudah dijalankan untuk mengkaji pengaruh *self-efficacy* terhadap komitmen organisasional. Temuan dari Naufal et al., (2025) mengatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Tapi berbeda dengan penelitian Rivaldi et al., (2023) bahwa *self-efficacy* tidak memberikan kontribusi secara nyata terhadap komitmen organisasional. Ini menunjukkan adanya *research gap* penelitian yang perlu dikaji lebih dalam.

Berdasarkan latar belakang yang ada, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan, budaya organisasi, dan *self-efficacy* berperan dalam membentuk komitmen organisasional di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan saran yang bermanfaat untuk membantu meningkatkan komitmen pegawai di instansi tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional ialah tingkat kepercayaan serta kesetiaan pegawai terhadap tujuan instansi, yang memengaruhi keputusan mereka untuk bertahan atau meninggalkan instansi. Hal ini sering terlihat dari tingkat kehadiran, di mana rendahnya komitmen dikaitkan dengan absensi yang tinggi Wardhana, (2024). Menurut Pranata et al., (2020) indikator komitmen organisasional yaitu sebagai berikut : a) disiplin; b) Kerjasama; c) kehadiran; dan d) kepuasan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan seperti yang dijelaskan menurut Prayudi et al., (2022) yaitu cara seorang pemimpin membangun hubungan dan memengaruhi orang lain agar mau bekerja sama untuk mencapai target yang telah ditetapkan bersama. Menurut Ritonga et al., (2023) mengidentifikasi lima indikator sebagai berikut : a) kemampuan analitis; b) keterampilan berkomunikasi; c) keberanian; d) kemampuan mendengar; e) ketegasan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Destrianin dan Swasti, (2025) adalah cara, kebiasaan, dan nilai yang berlaku di tempat kerja, yang membantu bagaimana pegawai bersikap dan bekerja, agar mereka bisa menjalankan tugasnya dengan baik. Adapun indikator menurut Inayah dan Rohmah, (2021) sebagai berikut : a) inovasi dan berani mengambil resiko; b) perhatian terhadap detail; c) orientasi hasil; d) orientasi orang; e) orientasi tim; f) keagresifan; g) stabilitas.

Self-Efficacy (Kepercayaan Individu)

Self-Efficacy menurut Halim dan Bhramasari, (2025) adalah kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan tugas, meraih tujuan, dan menjalani proses yang diperlukan untuk mendapatkan hasil yang diharapkan. Menurut Fakhar et al., (2022) indikator untuk mengukur rasa percaya diri yaitu : a) level; b) strength c) generality.

Hubungan Antara Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional

Berdasarkan temuan yang dijalankan Sadikin et al., (2024) mengungkapkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini selaras dengan penelitian Yasin et al., (2023) yang menunjukkan kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Dari kedua peneliti tersebut mengindikasikan semakin baik peran kepemimpinan, semakin tinggi pula kesetiaan pegawai.

H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional

Temuan yang dilakukan oleh Meizary dan Magdalena, (2024) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini sesuai dengan penelitian Izati dan Munawaroh, (2025) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Budaya organisasi yang positif akan menaikkan komitmen pegawai terhadap Perusahaan

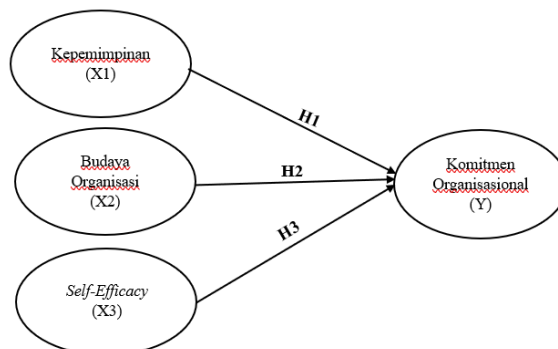
H2 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Hubungan Antara Self-Efficacy dan Komitmen Organisasional

Mengacu pada studi yang dilakukan Sastia Dewi et al., (2023) mengungkapkan jika *self-efficacy* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional. Sejalan dengan kajian Patadungan dan Nurhayati, (2024) yang mengungkapkan bahwa *self-efficacy* memengaruhi secara positif dan

signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil dari kedua temuan tersebut dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat *self-efficacy* seorang dalam kemampuannya, maka pegawai akan lebih komitmennya terhadap organisasi.

H3 : *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional



Gambar 1 Kerangka Konseptual

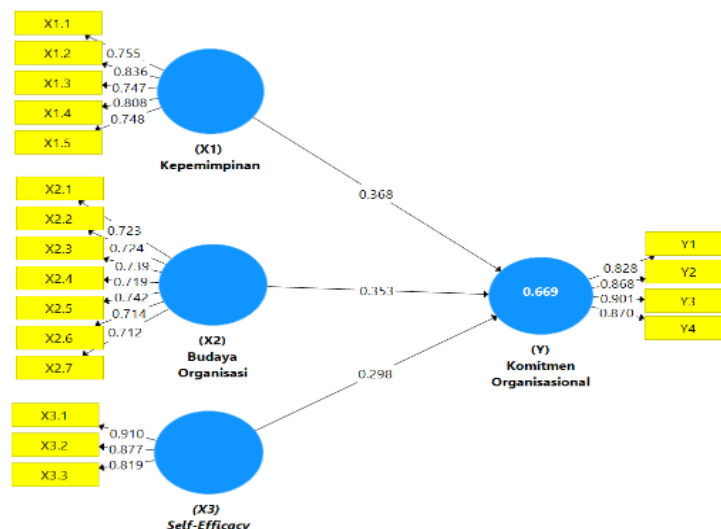
METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana data dikumpulkan secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner berbasis skala likert. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 324 Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diuji menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 76 responden sebagai sampel penelitian. Pemilihan responden dilakukan secara selektif dengan menggunakan Teknik purposive sampling, yakni penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Objek penelitian ini meliputi tiga variabel bebas yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, dan *self-efficacy*, serta variabel terikat yaitu komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur sebagai subjek penelitian. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan metode *SEM-PLS* dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel dalam model konseptual penelitian yang ditampilkan pada gambar 1, yang menjelaskan hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan *self-efficacy* terhadap komitmen organisasional.

PEMBAHASAN

Hasil Olah Data



Gambar 2 Outer Model

Model Luar

Validitas Konvergen

Uji *convergent validity* bisa diketahui dari hasil *outer loadings* dan *cross loading* yang ditunjukkan pada gambar 2. Sebuah indikator dianggap memiliki realibilitas yang baik jika *outer loading* >0,70. Berdasarkan hasil uji menunjukan bahwa indikator dalam setiap variabel memiliki validitas yang baik, dikarenakan pada hasil *outer loading* telah memenuhi dan memiliki konstruk >0,70. Dengan indikator kepemimpinan yang memiliki pengukur paling kuat yaitu keterampilan berkomunikasi sebesar 0,836. Untuk budaya organisasi nilai yang paling kuat yaitu orientasi tim memiliki nilai sebesar 0,742. Pengukur *self-efficacy* paling kuat yaitu *level* dengan nilai sebesar 0,910. Selanjutnya pada komitmen organisasional memiliki nilai ukur paling kuat pada kehadiran sebesar 0,901. Maka dalam uji *convergent validity* pada penelitian ini telah dinyatakan valid atau memenuhi *convergent validity*.

Discriminant validity

Validitas diskriminan dilakukan guna melihat sejauh mana variabel yang diteliti berbeda dengan variabel lainnya. Berdasarkan hasil pengolahan data *cross loading* yang menunjukan bahwa nilai *factor loading* indikator dalam penelitian ini lebih besar dibandingkan *factor loading* indikator terhadap variabel lainnya. Ini menunjukan semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan sesuai dengan konstruk yang diukur.

Validitas Konvergen

Hasil uji AVE, seluruh nilai AVE >0,5. Hal ini menunjukan bahwa semua variabel memiliki tingkat validitas yang layak. Nilai AVE pada penelitian ini menunjukan Kepemimpinan (X1) memiliki nilai 0,608. Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai 0,525. *Self-efficacy* (X3) memiliki nilai 0,756. Dan komitmen organisasional (Y) memiliki nilai 0,752. Uji pada *discriminant validity* telah memenuhi dan dinyatakan valid.

Realibilitas Komposit

Nilai composite reliability pada keempat variabel dalam penelitian ini $>0,7$. Maka dari itu semua variabel tersebut sudah reliabel karena mampu mengukur konstruk masing-masing secara konsisten dan dapat dipercaya.

Alfa Cronbach

Pada kepemimpinan (X1) mendapatkan nilai 0,841. Budaya organisasi (X2) mendapatkan nilai 0,859. *self-efficacy* (X3) mendapatkan nilai 0,839. Dan komitmen organisasional (Y) mendapatkan nilai 0,891. Semua variabel memiliki nilai $>0,70$, hal ini menunjukkan bahwa item-item dalam instrumen pengukuran sudah stabil dan mampu mengukur konstruk yang sama secara konsisten.

Model Dalam

R-square

Model structural (*inner model*) dievaluasi dengan menilai seberapa besar varians yang dapat dijelaskan oleh model yaitu melalui nilai *R-Square* pada konstruk laten dependen. Selain itu, digunakan juga ukuran *Q-Square* untuk mengukur kemampuan predikat model. Diketahui nilai *R-Square* yaitu 0,669 termasuk kategori sedang yang memberikan pengaruh 66,9% dari ketiga variabel. Sementara itu, sisanya 33,1% ada pengaruh dari faktor lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

Q-square

Penelitian ini menunjukkan nilai sebesar 0,479 yang diklasifikasikan sebagai hubungan yang kuat, yang menandakan bahwa variabel-variabel bebas dalam studi ini memiliki kemampuan yang cukup baik dalam memprediksi variabel terikat.

Penguji Hipotesis

Tabel 1 Hasil Estimate For Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
(X1) Kepemimpinan -> (Y) Komitmen Organisasional	0.368	0.364	0.086	4.276	0.000
(X2) Budaya Organisasi -> (Y) Komitmen Organisasional	0.353	0.361	0.077	4.574	0.000
(X3) Self-Efficacy-> (Y) Komitmen Organisasional	0.298	0.305	0.083	3.593	0.000

Sumber : Data Kuesioner Diolah

Hasil uji hipotesis pada table 1 mengindikasikan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan *self-efficacy* berpengaruh terhadap komitmen organisasional. H1 kepemimpinan terhadap komitmen organisasional diterima, karena memiliki *path coefficient* sebesar 0,368 dengan nilai P values sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan nilai positif, serta nilai T-statistic sebesar 4.276 yang menunjukkan hasil signifikan karena $>1,96$. Pada H2 budaya organisasi terhadap komitmen organisasional diterima, karena memiliki *path coefficient* sebesar 0,353 dengan nilai P values sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan nilai positif, serta nilai T-statistic sebesar 4.574 yang menunjukkan

hasil signifikan karena $>1,96$. Serta H3 *self-efficacy* terhadap komitmen organisasional diterima, karena memiliki path coefficient sebesar 0,298 dengan nilai P values sebesar 0,000 $<0,05$ yang menunjukkan nilai positif, serta nilai T-statistic sebesar 3.593 yang menunjukkan hasil signifikan karena $>1,96$.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil studi menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki kontribusi terhadap komitmen organisasional pada pegawai dinas. Artinya, semakin baik kualitas kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi. Pada penelitian ini, indikator yang paling kuat pada kepemimpinan adalah keterampilan berkomunikasi. Pimpinan yang mampu menyampaikan pesan dengan jelas, mendengarkan masukan, dan menjalin komunikasi yang baik akan lebih mampu meningkatkan komitmen pegawai. Meskipun keterampilan komunikasi merupakan komponen penting dalam membentuk komitmen organisasional pegawai, penelitian ini menunjukkan kepemimpinan yang diterapkan oleh dinas belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan komitmen pegawai. Pimpinan cenderung lebih mendengarkan pendapat pegawai yang dekat secara pribadi dan keputusan penting sering dibuat tanpa diskusi bersama, sehingga pegawai merasa tidak dilibatkan yang menyebabkan menurunkan rasa tanggung jawab dan kepedulian terhadap hasil keputusan yang telah dibuat. Menurut Diaurridh, (2022) ketika pegawai merasa dihargai dan didengarkan, mereka akan lebih semangat bekerja dan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Putri et al., (2023) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Selain itu, menurut Nurillah et al., (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki kontribusi terhadap komitmen organisasional

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki kontribusi terhadap komitmen organisasional, semakin baik dan kuat budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi. Ketika budaya terbentuk dengan baik, seperti adanya nilai-nilai kerja sama, saling menghargai, dan tanggung jawab, maka pegawai akan merasa lebih terlibat dan berkomitmen untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa orientasi tim merupakan indikator terkuat dalam budaya organisasi. Ketika pegawai merasakan adanya kerja sama yang baik, saling menghargai dan adanya dukungan dari rekan kerja serta atasan, akan membuat pegawai menjadi semangat bekerja dan memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi. Namun, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa budaya organisasi belum diterapkan secara optimal. Beberapa pegawai masih mengalami kurangnya dukungan dari atasan maupun rekan kerja, sehingga membuat efektivitas kerja menjadi menurun. Penguatan nilai-nilai seperti kerja sama tim dan penerapan nilai bersama, sangat penting dalam meningkatkan komitmen pegawai (Makalikis et al., 2025). Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menjadi kunci penting dalam membangun komitmen organisasional. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Wardani et al., (2023) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Selain itu, menurut Saputra et al., (2023) penelitian ini terbukti secara nyata memengaruhi komitmen organisasional

Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil temuan dari pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki kontribusi terhadap komitmen organisasional pegawai dinas. Artinya, semakin tinggi *self-efficacy* (rasa percaya diri) pegawai terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas, maka

semakin tinggi pula tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa *level* (tingkat kesulitan tugas) merupakan indikator terkuat dalam *self-efficacy*. Ketika pegawai merasa mampu menyelesaikan tugas yang menantang, mereka cenderung memiliki rasa percaya diri yang tinggi, bertanggung jawab, dan menunjukkan komitmen yang kuat dalam bekerja. Namun, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua pegawai mempunyai tingkat *self-efficacy* tinggi, meskipun secara latar belakang banyak yang berpendidikan sarjana dan memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Pengalaman dan pendidikan formal ternyata belum cukup untuk membentuk keyakinan diri pegawai dalam menghadapi tantangan kerja. Semakin tinggi kemampuan pegawai dalam menghadapi tantangan tugas yang sulit, maka semakin kuat pula rasa percaya diri (*self-efficacy*) yang mereka miliki. *Self-Efficacy* yang tinggi akan mendorong pegawai untuk menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi (Aheruddin et al., 2024). Semakin baik *self-efficacy* yang dibangun pada pegawai, semakin tinggi pula tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Hasil tersebut sesuai dengan temuan Fakhar et al., (2022) bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Selain itu, menurut Maria et al., (2021) *self-efficacy* berkontribusi pada komitmen organisasional.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan *self-efficacy* memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, semakin kuat budaya organisasi yang dibangun, dan semakin tinggi tingkat *self-efficacy* pegawai, maka komitmen mereka terhadap organisasi juga semakin meningkat.

Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajemen organisasi untuk meningkatkan komitmen pegawai dengan cara memperkuat kualitas kepemimpinan, menumbuhkan budaya organisasi yang kolaboratif, dan menyediakan program pelatihan yang mampu meningkatkan *self-efficacy* pegawai. Upaya tersebut akan membantu organisasi menciptakan pegawai yang berorientasi pada peningkatan komitmen organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Aheruddin, A., Eryanto, H., & Sariwulan, T. (2024). The Influence Of Leadership Style And Self-Efficacy On Organizational Commitment Mediated By Job Satisfaction In Village Officers On Sumbawa Island. *Educational Administration: Theory And Practice*, 30(6), 3345–3366. <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i6.4435>
- Anggi, C. M., Samosir, & Sari, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bca, Tbk Pekanbaru. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 3(1), 22–34. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Destrianin Fitri, & Swasti, K. I. (2025). Kinerja Karyawan Produksi Cv.Xyz Dipengaruhi Oleh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi 1. 14(2021), 31–38. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i1.1279>
- Diaurridh, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Jssha Adpertisi Journal*, 2(1), 29–40. <https://doi.org/10.62728/jsshha.v2i1.323>

- Fakhar, M. R., Zulfikarijah, F., & Irawati, S. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Komitmen Organisasional Relawan Covid-19 Di Srpb Kota Pasuruan. *Peradaban Journal Of Economic And Business*, 1 No 2, 28–36. <https://doi.org/10.59001/pjeb.v1i2.32>
- Halim, Tio Alvino & Bhramasari, I. A. (2025). Pengaruh Self Efficacy , Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. 2(1), 415–427. <https://doi.org/10.61722/jrme.v2i1.3886>
- Izati, Siti, Salma, N., & , Munawaroh, M. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 3(1), 173–188. <https://doi.org/10.29244/jmo.v8i3.22447>
- Izzah, R., & Kustini, K. (2023). Innovative Behavior Moderates The Effect Of Self Efficacy And Creativity. *International Journal For Multidisciplinary Research*, 5(4), 1–10. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2023.v05i04.5090>
- Makalikis, Indah Tesalonika ; Lengkong, Victor P.K ; Uhing, Y. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. 3(1). <https://doi.org/10.2324/4nmc1z49>
- Maria, S., Lestari, D., Rochaida, E., Darma, D. C., & Rahmawati, H. R. (2021). Self-Efficacy, Organizational Commitment, and Employee Performance – From Public Office. *Cactus*, 3(1), 6–15. <https://doi.org/10.24818/cts/3/2021/1.01>
- Maswanto; Hadi, L. & D. S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Guru Terhadap Komitmen Organisasi Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (Sd It) Di Kabupaten 50 Kota. *Manajemen dan Keuangan*, 5(4), 79–84. <https://ejournalunsam.id/index.php/jmk>
- Meizary, A., & Magdalena, B. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Hotel 21 Gisting Kabupaten Tanggamus. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 501–515. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i1.3722>
- 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>
- Muzandi. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Personality, Dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Pegawai Kantor Desa Dasan Baru Kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat. *Unram Management Review.*, 1, 23–34.
- Naufal, M. A., Wibisono, C., & Indrawan, M. G. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir , Lingkungan Kerja dan Self Efficacy terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Bank Riau Kepri Syariah di Kota Batam. 25(1), 91–97. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v25i1.467>
- Nurillah, N., Suparman, L., & Suryatni, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi (Study Pada Pegawai BKD Dan PSDM Di Kabupaten Dompu). *Jrime: Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi*, Vol.2, No.(29 April 2024). <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v2i2.1515>
- Nurul Inayah Dan, Rohmah, S. N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Islami Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koppontren. 2(2), 60–80.
- Patadungan, H., & Nurhayati,. (2024). YUME: Journal of Management Hubungan Selft-Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja. *YUME: Journal of Management*, 7(1), 358–362. <https://doi.org/10.37531/yum.v7i1.6349>

- Pranata, E., Martini, L. K. B., & Mustika, I. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nicepro Megatama. *Values*, 1(4), 102–111.
- Pratama, M. S., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Pada Lpd Kuta. *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*, 9(11), 3448–3468. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i11.p02>
- Prayudi, Ahmad; Sari Warsani Purnama; & Anidya, D. A. A. (2022). *Kepemimpinan*. <Http://Warsanipurnamasari.Blog.Uma.Ac.Id/Wp-Content/Uploads/Sites/162/2023/02/Kepemimpinan-Ahmad-Prayudi.Pdf>
- Putri, V. D., Zufadil, Z., & Aulia, A. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Kantor Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1). <https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1016>
- Ritonga, I. S., Prayoga, Y., & Abd, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Penghargaan terhadap Disiplin Kerja Dengan Komitmen organisasi Sebagai Mediasi Dinasketenagakerjaan Kabupaten Labu. *Jurnal Mirai Management*, 8(3), 327–337. <Https://Journal.Stieamkop.Ac.Id/Index.Php/Mirai/Article/View/6156>
- Rivaldi, R., Putra, R. B., Dika, R. P., Mulyani, S. R., & Putra, R. A. (2023). Pengaruh Self Leadership Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam. *Publikasi Riset Mahasiswa Manajemen*, 4(2), 231–242. <https://doi.org/10.35957/prmm.v4i2.4591>
- Rovita, Oktaviola, & Rahma. (2024). Hubungan Antara Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Dengan Komitmen Karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Sijunjung Novella Rovitia Rahma Septia Sari Komitmen Organisasi Merupakan “ A Psychological State That Binds The Individual. 3. <https://doi.org/10.61132/rimba.v2i3.1035>
- Sadikin, S., Ariyani, E. D., Muzakki, M. R. A., Muhammad, A., & Waluyo, G. A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *JIMEA Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 8(1), 1680–1693. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3715>
- Saputra, I. K. W., Wimba, I. G. A., & ... (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional. *Widya Amrita: Jurnal ...*, 3(8), 1521–1531. <https://doi.org/10.32795/vol4wamrtno1th24>
- Sastia Dewi, T., Handari Adji, W., & Piksi Ganesha Bandung, P. (2023). The Influence Of Employee Performance Relationship And Self Efficacy On Organizational Commitment In The Bandung City Manpower Service. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(6), 6309–6316. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Wardani, S., Wulandari, S., Falahi, A., Harahap, M. G., Ekonomi, F., Muslim, U., & Al, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Quality Of Work Life Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kecamatan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai 2, 549–557. <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/bisnet/article/view/3510>
- Wardhana, A. (2024). Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen Unud*, 7(9), 4628–4656. https://www.researchgate.net/publication/385619041_Komitmen_Organisasional
- Yasin, N. A., Nasir, M., & Kurniawaty, K. (2023). The Influence of Leadership and Organizational

Culture on Organizational Commitment To Employees of Grand Mode Cendrawasih.
Economos : Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 6(1), 48–54. <https://doi.org/10.31850/economos.v6i1.2242>