

Peran Motivasi sebagai Variabel Intervening dalam Meningkatkan Kinerja SDM Kearsipan Melalui Komitmen Organisasi dan Kompetensi Digital

Mohammad Ikhwanul Mukhlisin^{1*}, Rahayu Puji Suci²

¹SDM Kearsipan Pasuruan

²Program Studi Magister Manajemen, Universitas Widya Gama Malang

*Penulis Korespondensi: Mohammad Ikhwanul Mukhlisin email: mukhlis130907@gmail.com

Abstrak

Kearsipan adalah fungsi manajemen penting dalam organisasi, khususnya pemerintahan, yang menunjang kelancaran, efisiensi administrasi, serta sebagai alat bukti dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas organisasi. Tujuan penelitian adalah menganalisis hubungan komitmen organisasi, kompetensi digital, dan motivasi terhadap kinerja SDM kearsipan, serta peran motivasi sebagai variabel intervening di lingkungan Pemkot Probolinggo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan utama menguji hubungan antara variabel komitmen organisasi, kompetensi digital, motivasi, dan kinerja pegawai. Komitmen organisasi, kompetensi digital, dan motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja SDM kearsipan. Motivasi terbukti menjadi mediator penting. Upaya penguatan komitmen organisasi, peningkatan kompetensi digital, dan pemeliharaan motivasi sangat dianjurkan untuk meningkatkan kinerja SDM kearsipan di lingkungan pemerintah.

Abstract

Archiving is an important management function in organizations, especially government, which supports smooth, efficient administration, and as evidence and accountability for the implementation of organizational tasks. The purpose of this study is to analyze the relationship between organizational commitment, digital competence, and motivation on the performance of archival human resources, as well as the role of motivation as an intervening variable in the Probolinggo City Government environment. This study uses a quantitative method with the main objective of testing the relationship between the variables of organizational commitment, digital competence, motivation, and employee performance. Organizational commitment, digital competence, and motivation significantly influence the performance of archival human resources. Motivation has been proven to be an important mediator. Efforts to strengthen organizational commitment, improve digital competence, and maintain motivation are highly recommended to improve the performance of archival human resources in the government environment.

Informasi Artikel

Kata Kunci: Motivasi Karyawan, Meningkatkan Kinerja, Komitmen Organisasi, Kompetensi Digital

Dikirim: 05 Mei 2024

Diterima: 07 Agustus 2024

Diterbitkan: 15 Agustus 2024

1. Pendahuluan

Kearsipan adalah fungsi manajemen penting dalam organisasi, khususnya pemerintahan, yang menunjang kelancaran, efisiensi administrasi, serta sebagai alat bukti dan pertanggungjawaban

pelaksanaan tugas organisasi. Berdasarkan UU No. 43 Tahun 2009, kearsipan meliputi pengumpulan, penciptaan, pemeliharaan, penggunaan, penyusutan, dan pemusnahan arsip. Arsip berperan sebagai identitas, memori, acuan, serta bahan pertanggungjawaban bangsa dan negara, sehingga harus dikelola dan diselamatkan negara. Tujuan penyelenggaraan kearsipan adalah menjamin ketersediaan arsip yang autentik dan terpercaya untuk melindungi kepentingan negara dan hak-hak rakyat. Pengawasan kearsipan, baik internal (oleh Lembaga Kearsipan Daerah) maupun eksternal (oleh ANRI dan Pemerintah Provinsi), diperlukan untuk menilai kesesuaian prinsip, kaidah, dan standar kearsipan dalam pelaksanaan kearsipan. Pengawasan internal meliputi audit kearsipan dan monitoring tindak lanjut hasil pengawasan, mencakup aspek pengelolaan arsip dinamis dan sumber daya kearsipan (1-5).

Kondisi terkini kearsipan di Kota Probolinggo bahwa hasil pengawasan tahun 2023 menunjukkan penurunan nilai rata-rata pengawasan kearsipan di lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo, dari 67,61 menjadi 61,46. Beberapa perubahan indikator penilaian, seperti syarat SDM kearsipan harus memiliki sertifikat pengelolaan arsip elektronik. Idealnya, SDM kearsipan memiliki kompetensi digital, komitmen organisasi, dan motivasi kerja tinggi. Permasalahan yang dihadapi: masih ada SDM kearsipan yang belum memiliki kompetensi digital memadai, komitmen organisasi rendah, dan motivasi kerja kurang.

Tinjauan penelitian yang telah dilakukan bahwa komitmen organisasi, kompetensi digital, dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM. Namun, penelitian terdahulu belum menguji peran motivasi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara komitmen organisasi, kompetensi digital, dan kinerja SDM kearsipan, khususnya di lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo. Permasalahan utama: SDM kearsipan kurang kompetensi digital, komitmen organisasi rendah, dan motivasi kerja rendah.

SDM kearsipan: pejabat struktural, arsiparis, dan fungsional umum di bidang kearsipan yang bertugas mengelola, menjaga, dan mengamankan arsip serta memastikan kepatuhan organisasi terhadap regulasi. Tugas utama: pengelolaan arsip dinamis dan statis, audit arsip, pelayanan informasi, dan penggunaan teknologi arsip digital. Faktor yang mempengaruhi: faktor internal (umur, pendidikan, motivasi, kompetensi), eksternal (komitmen organisasi, pelatihan, penghargaan), dan strategis (regulasi, koordinasi, pengembangan karier). Strategi pengembangan: penguatan regulasi, kerja sama antar lembaga, dan percepatan program kerja terkait kebutuhan SDM kearsipan (1,4,5).

Komitmen Organisasi. Definisi: keterikatan psikologis, loyalitas, dan dedikasi pegawai terhadap organisasi. Manfaat: meningkatkan produktivitas, keterikatan, loyalitas, keterlibatan, reputasi organisasi, dan kepuasan kerja. Faktor yang mempengaruhi: karakteristik individu, pekerjaan, organisasi, pengalaman kerja, dan faktor eksternal. Indikator: komitmen afektif (emosional), berkelanjutan (kesadaran biaya), dan normatif (kewajiban moral) (6-9).

Kompetensi Digital. Definisi: kemampuan menggunakan teknologi digital secara efektif untuk bekerja, belajar, dan berkomunikasi (UNESCO, 2018). Pengembangan: melalui pendidikan formal dan informal (pelatihan, workshop, pengalaman). Faktor yang mempengaruhi: usia, pendidikan, pengalaman, lingkungan. Indikator: keterampilan TIK dasar, literasi digital, komunikasi/kolaborasi digital, pembuatan konten digital, berpikir kritis, keamanan dan etika digital (5).

Kinerja. Definisi: hasil kerja pegawai sesuai tanggung jawab dan target organisasi (UU ASN No. 5/2014, PermenPANRB No. 6/2022). Penilaian: berbasis sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja, dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Faktor yang mempengaruhi: internal (kemampuan, pengetahuan, sikap, motivasi, komitmen), eksternal (tujuan organisasi, lingkungan kerja, fasilitas). Indikator: kuantitatif (jumlah produk, waktu, anggaran) dan kualitatif (kualitas, kepuasan, inovasi) (10-14).

Motivasi. Definisi: dorongan internal/eksternal yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan (Maslow, Robbins, Siagian). Faktor intrinsik: kebutuhan, minat, bakat, sikap, nilai. Faktor ekstrinsik: lingkungan, orang lain, insentif, sasaran. Indikator: perilaku, ekspresi, emosi, kognisi (15,16).

Penelitian sebelumnya konsisten menunjukkan komitmen organisasi, kompetensi digital, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi seringkali menjadi variabel mediasi/intervening yang memperkuat hubungan antara komitmen/kompetensi dengan kinerja. Hasil penelitian juga menunjukkan pentingnya faktor lain seperti kepuasan kerja, teamwork, dan budaya organisasi sebagai variabel intervening atau moderator. Berdasarkan studi literature yang relevan diperoleh hasil bahwa:

1. Komitmen organisasi, kompetensi digital, dan motivasi secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi terbukti memperkuat pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi digital terhadap kinerja SDM kearsipan di berbagai konteks organisasi.

Tujuan penelitian adalah menganalisis hubungan komitmen organisasi, kompetensi digital, dan motivasi terhadap kinerja SDM kearsipan, serta peran motivasi sebagai variabel intervening di lingkungan Pemkot Probolinggo.

2. Metode

2.1. Pendekatan

Kerangka konseptual penelitian ini adalah model yang menggambarkan hubungan antar variabel penelitian, yaitu Komitmen Organisasi, Kompetensi Digital, Motivasi, dan Kinerja SDM Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo. Kerangka ini didasarkan pada teori dan hasil penelitian terdahulu, serta divisualisasikan dalam diagram hubungan antar variabel.

Komitmen Organisasi dan Motivasi:

1. Komitmen organisasi (tingkat keterikatan dan loyalitas pegawai) berhubungan positif dengan motivasi. Pegawai yang komitmen tinggi akan lebih termotivasi, dan sebaliknya, motivasi tinggi memperkuat komitmen organisasi.
2. Kompetensi Digital dan Motivasi: Kompetensi digital (kemampuan menggunakan teknologi digital) meningkatkan efisiensi, kreativitas, peluang pengembangan diri, dan rasa puas, sehingga berdampak positif pada motivasi pegawai.
3. Komitmen Organisasi dan Kinerja: Komitmen organisasi yang tinggi mendorong kinerja lebih baik, loyalitas, perilaku prososial, dan kerjasama efektif antar pegawai.
4. Kompetensi Digital dan Kinerja: Kompetensi digital memudahkan pegawai menyelesaikan tugas secara cepat, akurat, inovatif, dan kolaboratif, sehingga meningkatkan kinerja.
5. Motivasi dan Kinerja: Motivasi tinggi mendorong pegawai bekerja keras, fokus, kreatif, tahan terhadap tantangan, dan puas dengan hasil kerja, yang berdampak pada peningkatan kinerja.
6. Komitmen Organisasi → Motivasi → Kinerja: Motivasi menjadi mediator antara komitmen organisasi dan kinerja. Komitmen tinggi meningkatkan motivasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.
7. Kompetensi Digital → Motivasi → Kinerja: Kompetensi digital juga meningkatkan motivasi, yang berdampak positif pada kinerja pegawai.

Terdapat tujuh hipotesis utama pada penelitian ini, yaitu:

- H1: Komitmen Organisasi berhubungan signifikan dengan Motivasi Pegawai.
- H2: Kompetensi Digital berhubungan signifikan dengan Motivasi Pegawai.
- H3: Komitmen Organisasi berhubungan signifikan dengan Kinerja SDM Kearsipan.
- H4: Kompetensi Digital berhubungan signifikan dengan Kinerja SDM Kearsipan.
- H5: Motivasi berhubungan signifikan dengan Kinerja SDM Kearsipan.
- H6: Komitmen Organisasi memengaruhi Kinerja melalui Motivasi.
- H7: Kompetensi Digital memengaruhi Kinerja melalui Motivasi.

Definisi Operasional Variabel pada penelitian ini adalah,

1. Komitmen Organisasi (X1):
 - a. Affective Commitment: Kelekatan emosi, identifikasi, dan keterlibatan dengan organisasi.
 - b. Continuance Commitment: Kesadaran biaya jika keluar dari organisasi.

- c. Normative Commitment: Rasa kewajiban untuk tetap di organisasi.
2. Kompetensi Digital (X2):
 - a. Informasi: Pencarian, evaluasi, dan pemanfaatan informasi digital.
 - b. Komunikasi: Komunikasi dan kolaborasi online.
 - c. Kreasi Konten: Membuat, mengedit, dan berbagi konten digital.
 - d. Keamanan: Perlindungan diri, privasi, dan etika digital.
 - e. Pemecahan Masalah: Menggunakan teknologi untuk problem solving dan pengembangan diri.
3. Motivasi (Z): Berdasarkan teori Maslow: kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.
4. Kinerja (Y): Berdasarkan Permenpan No. 6 Tahun 2022: kualitas, kuantitas, waktu, dan biaya dalam pencapaian tugas ASN.

Setiap variabel diukur melalui indikator dan item spesifik (misal: loyalitas, kebanggaan, efisiensi, keamanan digital, penghargaan, kecepatan kerja, dll), yang telah dirinci dalam tabel operasional variabel penelitian. Model penelitian secara visual menggambarkan hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel, dengan motivasi sebagai variabel mediasi antara komitmen organisasi/kompetensi digital dan kinerja SDM Kearsipan.

2.2. Metode pengambilan data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan utama menguji hubungan antara variabel komitmen organisasi, kompetensi digital, motivasi, dan kinerja pegawai SDM Kearsipan Kota Probolinggo. Data dikumpulkan secara terukur dan dianalisis statistik, terutama menggunakan analisis regresi untuk menguji hipotesis. Survei dilakukan dengan kuesioner yang dikembangkan dari teori relevan, sehingga hasilnya dapat digeneralisasi untuk pengembangan SDM di Kota Probolinggo. Objek penelitian adalah seluruh pegawai SDM Kearsipan di Kota Probolinggo yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pelayanan arsip di lingkungan pemerintah kota. Fokus penelitian pada staf kearsipan dipilih agar dapat memberikan wawasan spesifik terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka. Sumber dan Jenis Data: Data primer: Diperoleh langsung dari responden (pegawai SDM Kearsipan) melalui kuesioner. Data sekunder: Berasal dari dokumen kebijakan, laporan kinerja, dan data statistik terkait SDM Kearsipan Kota Probolinggo. Kedua jenis data ini digunakan untuk memperoleh gambaran utuh mengenai variabel penelitian. Populasi: Seluruh pegawai SDM Kearsipan di Kota Probolinggo yang bekerja di berbagai unit/instansi pemerintah terkait kearsipan. Jumlah responden: 94 orang, terdiri dari 38 pejabat struktural (Kasubag TU), 38 arsiparis, dan 18 pranata kearsipan. Metode sampling: Purposive sampling, dengan kriteria pegawai di bidang kearsipan yang bersedia berpartisipasi dan memiliki pengalaman relevan.

Metode Pengumpulan Data: Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner yang telah diuji coba sebelumnya untuk memastikan kejelasan dan kesesuaian pertanyaan. Kuesioner mencakup pertanyaan tentang komitmen organisasi, kompetensi digital, motivasi, dan kinerja. Data yang terkumpul dianalisis statistik menggunakan alat bantu seperti SmartPLS untuk menguji hubungan antar variabel. Semua variabel diukur menggunakan skala Likert. Variabel-variabel pada penelitian ini adalah,

1. Variabel bebas:
 - a. Komitmen organisasi (tingkat loyalitas, keterikatan, dan kebanggaan pegawai terhadap organisasi)
 - b. Kompetensi digital (pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan digital pegawai)
2. Variabel intervening: Motivasi (tingkat motivasi intrinsik dan ekstrinsik pegawai)
3. Variabel terikat: Kinerja (tingkat pencapaian tugas, kualitas layanan, efisiensi, dan efektivitas pengelolaan arsip).

2.3. Metode analisis

Instrumen utama adalah kuesioner berbasis skala Likert, dengan pertanyaan yang disusun berdasarkan kerangka teori dan tujuan penelitian. Kuesioner diuji terlebih dahulu pada responden di luar populasi penelitian untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya sebelum didistribusikan ke responden utama.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

Gambaran Umum Penelitian dilakukan di Kota Probolinggo, Jawa Timur, kota strategis di jalur utama pantura Jawa-Bali, dengan 5 kecamatan dan 29 kelurahan. Karakteristik sosial masyarakat didominasi Suku Jawa dan Madura, budaya agraris-urbanis, serta nilai gotong royong dan keislaman yang kuat. Jumlah responden: 94 orang. Jenis kelamin: 39,4% laki-laki, 60,6% perempuan. Usia: Terbanyak 35–44 tahun (56,4%), lalu 25–34 tahun (22,3%). Pendidikan: D4/S1 (35,1%), Diploma (34,1%), S2 (22,3%), SMA/SMK (8,5%). Lama kerja: 11–15 tahun (36,2%), 16–20 tahun (25,5%), 20 tahun (13,8%)[1].

Deskripsi Variabel Penelitian:

1. Komitmen Organisasi (X1): Terdiri dari afektif (4,17), berkelanjutan (4,08), normatif (4,07). Rata-rata keseluruhan 4,11 (kategori tinggi). Pegawai merasa bangga, bertanggung jawab, dan memiliki ikatan kuat dengan organisasi.
2. Kompetensi Digital (X2): Lima aspek: informasi (4,29), komunikasi (4,29), kreasi konten (4,04), keamanan (4,16), pemecahan masalah (4,14). Rata-rata 4,19 (kategori baik). Pegawai mampu mencari informasi, berkomunikasi, membuat konten, menjaga keamanan digital, dan memecahkan masalah digital.
3. Motivasi (Z): Lima aspek: kebutuhan fisiologis (4,27), rasa aman (4,13), sosial (4,20), penghargaan (4,10), aktualisasi diri (4,20). Rata-rata 4,18 (kategori baik). Pegawai merasa kebutuhan dasar, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri terpenuhi.
4. Kinerja SDM Kearsipan (Y): Empat aspek: kualitas (3,91), kuantitas (3,97), waktu (3,99), biaya (4,13). Rata-rata 4,00 (kategori baik). Pegawai dinilai produktif, efisien waktu, hemat biaya, dan hasil kerja berkualitas.

Analisis Statistik Inferensial:

1. Validitas dan Reliabilitas: Semua indikator valid (loading >0,7), AVE >0,5, Cronbach's alpha dan composite reliability >0,94. Instrumen sangat reliabel.
2. Model Struktural (Inner Model):
 - a. R-square Motivasi (Z): 0,547 (54,7% variasi motivasi dijelaskan oleh komitmen organisasi dan kompetensi digital).
 - b. R-square Kinerja (Y): 0,674 (67,4% variasi kinerja dijelaskan oleh komitmen organisasi, kompetensi digital, dan motivasi).
 - c. Q^2 (predictive relevance): 0,8523 (model sangat baik).

Pengujian Hipotesis:

- Komitmen organisasi → Motivasi: Koefisien 0,363, signifikan.
- Kompetensi digital → Motivasi: Koefisien 0,466, signifikan.
- Komitmen organisasi → Kinerja: Koefisien 0,232, signifikan.
- Kompetensi digital → Kinerja: Koefisien 0,366, signifikan.
- Motivasi → Kinerja: Koefisien 0,340, signifikan.

Efek Mediasi (Motivasi):

- Komitmen organisasi → Motivasi → Kinerja: Koefisien 0,123, signifikan.
- Kompetensi digital → Motivasi → Kinerja: Koefisien 0,159, signifikan.
- Motivasi memediasi sebagian pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi digital terhadap kinerja SDM kearsipan.

3.2. Pembahasan

1. Deskriptif: Seluruh variabel utama (komitmen organisasi, kompetensi digital, motivasi, kinerja) berada pada kategori baik/tinggi. Pegawai merasa bangga, mampu menggunakan teknologi, termotivasi, dan kinerjanya dinilai baik.
2. Inferensial:** Komitmen organisasi dan kompetensi digital berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi dan kinerja SDM kearsipan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi sebagai mediator. Motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja SDM kearsipan.
3. Implikasi Praktis:
 - a. Meningkatkan motivasi pegawai melalui penghargaan, pengembangan karier, lingkungan kerja positif, dan tujuan jelas.
 - b. Memperkuat komitmen organisasi dengan komunikasi visi, pelibatan pegawai, orientasi efektif, dan integritas.
 - c. Mengembangkan kompetensi digital melalui pelatihan TIK, penyediaan sarana, dan fasilitasi pembelajaran mandiri.
4. Keterbatasan Penelitian:
 - a. Hanya dilakukan di lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo, sehingga hasil tidak langsung dapat digeneralisasi.
 - b. Fokus pada tiga variabel utama, tidak membahas faktor lain seperti kepemimpinan atau budaya organisasi.
 - c. Data dikumpulkan melalui survei dan wawancara, berpotensi bias sosial, dan bersifat cross-sectional.

Komitmen organisasi, kompetensi digital, dan motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja SDM kearsipan. Motivasi terbukti menjadi mediator penting. Upaya penguatan komitmen organisasi, peningkatan kompetensi digital, dan pemeliharaan motivasi sangat dianjurkan untuk meningkatkan kinerja SDM kearsipan di lingkungan pemerintah.

4. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan penelitian di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Penelitian dilakukan pada 94 pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo, menggunakan kuesioner sebagai data primer.
2. Tujuan utama penelitian adalah menganalisis peran motivasi sebagai mediator antara komitmen organisasi dan kompetensi digital terhadap kinerja SDM kearsipan.
3. Komitmen organisasi yang baik meningkatkan kinerja SDM kearsipan.
4. Kompetensi digital yang tinggi juga meningkatkan kinerja SDM kearsipan.
5. Komitmen organisasi yang baik dan kompetensi digital yang tinggi, keduanya dapat meningkatkan motivasi pegawai.
6. Motivasi yang tinggi berdampak positif pada kinerja SDM kearsipan.
7. Motivasi berperan sebagai mediator dalam hubungan antara komitmen organisasi maupun kompetensi digital terhadap kinerja SDM kearsipan.

Daftar Pustaka

1. Mardiana S, Hartono B. Efektivitas Kearsipan dalam Pelayanan Administrasi Bagian Tata Pemerintahan di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. 2022;
2. Roeliana L, Yogopriyatno J, IP S. Kearsipan. Penerbit Adab; 2023.
3. Wijaya RA, Wiyono BB, Bafadal I. Pengelolaan Kearsipan. Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan. 2018;1(2):231-7.
4. Simangunsong AS, Salamah IA, Situmorang MS, Azrohid F, Darmansah T. Peran Manajemen Kearsipan Dalam Pengelolaan Tata Persuratan. Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial. 2024;1(10):267-72.

5. Sari IP, Batubara IH, Al-Khowarizmi AK, Hariani PP. Perancangan Sistem Informasi Pengelolaan Arsip Digital Berbasis Web untuk Mengatur Sistem Kearsipan di SMK Tri Karya. *Wahana Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*. 2022;1(1):18-24.
6. Hamidah F, Utami AT. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Guru Honorer SMAN. In 2025. p. 9-16.
7. Ayuni AQ, Khoirunnisa RN. Perbedaan komitmen organisasi ditinjau berdasarkan masa kerja pada karyawan. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*. 2021;8(1):84-98.
8. Siswanto DAF, Izzati UA. Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan Bagian Produksi. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*. 2021;8(3):193-203.
9. Fitranti A, Izzati UA, Setyowati S. Gambaran komitmen organisasi pada guru di lembaga pendidikan pesantren. *Jurnal Basicedu*. 2021;5(6):6168-76.
10. Tamimi M, Soetjipto BE, Sopiha S, Kurniawan DT. Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan:: A Systematic Literature Review. *Husnayain Business Review*. 2022;2(2):11-21.
11. Shaleh M, Firman SP. Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Penerbit Aksara Timur; 2018.
12. Satato YR, Adilase BP, Subrata G. Kompetensi, disiplin kerja dan budaya kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*. 2022;1(1):1-7.
13. Zaky M. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada industri manufaktur di Indonesia. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*. 2021;2(1):89-95.
14. Adinda TN, Firdaus MA, Agung S. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*. 2023;1(3):134-43.
15. Suswati E. Motivasi kerja. *Media Nusa Creative (MNC Publishing)*; 2022.
16. Febrina I, Rahmat HK. Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi: Sebuah tinjauan pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*. 2024;1(1):29-34.