

Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepercayaan Diri Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang

Nova Gusmery

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP Padang

Email: novagusmery81@gmail.com

Febsri Susanti

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP Padang

Email: febsrisusanti@akbpstie.ac.id

Alamat : Jalan Khatib Sulaiman No 61, Kota Padang - Prov. Sumatera Barat - Indonesia

ABSTRACT. *This study aims to find out and analyze the influence of organizational culture, leadership style, and self-confidence on the work commitment Employees of Department Education and Culture Padang City. This type of research is quantitative research. This study uses primary data obtained through distributing questionnaires to Employees of Department Education and Culture Padang City. The total population of this study was 117 people. Sampling in this study using total sampling technique. The number of samples in this study were 117 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression and t-statistic test. The research results show that, Organizational culture has a significant effect on the work commitment Employees of Department Education and Culture Padang City. Leadership style has a significant effect on the work commitment Employees of Department Education and Culture Padang City. Self-confidence variable has a significant effect on the work commitment Employees of Department Education and Culture Padang City. The work commitment is influenced by organizational culture, leadership style and self-confidence of 75.5%. While the remaining 24.5% is influenced by other factors not examined in this study, such as work environment, work motivation, work discipline, personality and so on.*

Keywords: *Organizational Culture, Leadership Style, Self-Confidence And Work Commitment*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepercayaan diri terhadap komitmen kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Jumlah populasi penelitian ini adalah 117 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 117 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan uji t-statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Variabel Kepercayaan Diri berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Komitmen kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepercayaan diri sebesar 75,5%. Sedangkan sisanya

sebesar 24,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, kepribadian dan sebagainya.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan Diri Dan Komitmen Kerja

PENDAHULUAN

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang merupakan instansi yang menjadi aparat pelaksanaan Pemerintah Daerah sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Perda Kota Padang Nomor 16 Tahun 2008 Paragraf 2 Pasal 4, dimana Dinas Pendidikan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pendidikan dan tugas pembantuan. Tugas pokok adalah tugas yang paling pokok dari sebuah jabatan atau organisasi. Tugas pokok memberi gambaran tentang ruang lingkup atau kompleksitas jabatan atau organisasi tersebut. Fungsi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang adalah perwujudan tugas pemerintahan di bidang pelayanan pendidikan yang dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional.

Permasalahan komitmen kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang adalah masih rendahnya komitmen kerja pegawai terhadap peraturan yang telah dibuat. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang, ditemukan beberapa gejala atau fenomena yang berkaitan dengan rendahnya komitmen kerja Pegawai Negeri Sipil, seperti rendahnya kesediaan pegawai berusaha semaksimal mungkin untuk instansi dengan meninggalkan pekerjaan penting hanya untuk urusan pribadi sebelum jam pulang. Tidak jarang sebagian pegawai kurang disiplin dalam menghargai waktu, sering terlambat masuk jam kerja dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan. Selain itu sebagian pegawai merasa bahwa gaji dan tunjangan sudah ditetapkan oleh Pemerintah, membuat pegawai tidak terpacu atau termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih baik, dimana pegawai dengan bekerja sedikit ataupun banyak akan mendapatkan gaji yang sama sehingga akan berdampak kepada komitmen kerja pegawai.

Menurut Kasmir (2016), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja, baik organisasi maupun komitmen kerja individu adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, kepercayaan dan disiplin kerja. Dalam rangka memperoleh faktor-faktor strategik manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Kota Padang, penulis membatasi penelitian ini pada faktor-faktor strategik budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepercayaan diri yang selanjutnya dijadikan sebagai variabel independent.

Budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang banyak menjadi perhatian para peneliti sosial terkait dengan hubungannya dengan komitmen kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Kustiani, Widiawati dan Isnuwardiati (2021) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pegawai. Aspek lain yang diamati oleh penulis adalah gaya kepemimpinan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mufarrohah, Kholilatul dan Sumartik (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diadaptasi dari indikator gaya kepemimpinan menurut Sugiyono (2013), yaitu kepemimpinan direktif, kepemimpinan yang mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan dan harapan bawahan. Kepemimpinan *supportive*, kepemimpinan yang selalu bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan. Kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan yang meminta saran-saran bawahan dalam rangka mengambil keputusan. Selanjutnya kepemimpinan *goal oriented*, kepemimpinan yang mengajukan tantangan yang menarik bagi bawahan untuk mencapai tujuan, serta melaksanakan tugas dengan baik. Faktor lain yang mempengaruhi komitmen kerja selain budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, yaitu kepercayaan diri. Adapun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Haryadi, (2022) menyimpulkan bahwa *interpersonal trust* berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja. Salah satu faktor yang menunjang terjadinya komitmen kerja ialah *trust* (kepercayaan). Dimana kepercayaan disini lebih ditekankan kepada kepercayaan diri pegawai tersebut.

Berlandaskan fenomena-fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya, menjadikan alasan peneliti untuk melihat bagaimana tingkat komitmen kerja pegawai, khususnya pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang menggunakan faktor-faktor yang dipengaruhi dari budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepercayaan diri.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Kerja

Komitmen didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi dalam kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2018).

Indikator komitmen kerja, dalam penelitian ini diadaptasi dari Robbins dan Judge (2018), sebagai berikut: *affective commitmen*, *continuance commitmen*, dan *normative commitmen*.

Budaya Organisasi

Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak (Junaidi dan Susanti, 2018).

Menurut Robbins dan Coulter (2016), budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. Budaya organisasi dijelaskan sebagai nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi, falsafah yang menuntut kebijaksanaan organisasi terhdap anggota organisasi, cara kinerja, serta asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat diantara anggota organisasi.

Indikator budaya organisasi dalam penelitian ini diadaptasi dari Robbins dan Coulter (2016), sebagai berikut: inovasi dan pengambilan risiko, perhatian ke hal yang rinci atau detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemandapan/stabilitas.

Gaya Kepemimpinan

Mulyadi dan Rivai (2012), mengemukakan gaya kepemimpinan adalah alat menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya, artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku yang strategis, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola karyawannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Lubis dan Susanti, 2018).

Ada beberapa gaya kepemimpinan, diantaranya adalah kepemimpinan tranformasional dan kepemimpinan transaksional. Esensi pada kepemimpinan adalah upaya seseorang untuk mempegaruhi orang lain agar berperilaku sesuai dengan yang diinginkan olehnya. Dalam rangka mempengaruhi orang lain, seseorang mempunyai banyak pilihan gaya kepemimpinan yang akan digunakan. Salah satu gaya kepemimpinan yang relatif populer adalah kepemimpinan transformasional (Kadra dan Susanti, ugiyono, 2018).

Indikator gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diadaptasi dari Sugiyono (2013), sebagai berikut: kepemimpinan direktif, kepemimpinan *supportive*, kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan *goal oriented*.

Kepercayaan Diri

Self-confidence ialah suatu sikap ataupun perasaan percaya atas keahlian diri sendiri otomatis orang yang berhubungan tidak sangat takut dalam tindakan-tindakannya, bisa merasa leluasa buat melaksanakan keadaan yang disukainya serta bertanggung jawab atas perbuatannya, ramah serta santun dalam berhubungan melakukan interaksi dengan orang lain, bisa menyambut serta menghormati orang lain, mempunyai semangat buat berprestasi dan bisa memahami keunggulan serta kekurangannya. Indikator kepercayaan diri dalam penelitian ini diadaptasi dari Satriani (2018), sebagai berikut: percaya akan kemampuan diri, bertindak mandiri dan berani berpendapat.

Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Fauzan (2023), budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kustiani, Widiawati dan Isnuwardiati (2021), budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja pegawai. Samuel dan Tricahyadinata (2020), adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional. Paskauli dan Andreani (2019), budaya organisasi berpengaruh positif atau signifikan terhadap komitmen organisasional. Reskantika Paminto dan Ulfah (2019), budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Luzvinda (2019), terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Titioka dan Siahainenia (2019), budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Amrullah (2017), terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Suharnomo (2015), budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Jayanti (2013), budaya organisasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi.

H₁ Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

Hubungan Gaya Kepmimpinan dengan Komitmen Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Kustiani, Widiawati dan Isnuwardiati (2021), gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja pegawai. Mufarrohah,

Kholilatul dan Sumartik (2022), gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Paskauli dan Andreani (2019), gaya kepemimpinan berpengaruh positif atau signifikan terhadap komitmen organisasional. Reskantika Paminto dan Ulfah (2019), gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Luzvinda (2019), terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Titioka dan Siahainenia (2019), gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Amrullah (2017), terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Suharnomo (2015), kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi secara parsial. Rakhmawati dan Darmanto (2014), gaya kepemimpinan transformational berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Jayanti (2013), gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi.

H₂ Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

Hubungan Kepercayaan Diri dengan Komitmen Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2022), kepercayaan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Haryadi (2022), *interpersonal trust* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Samuel dan Tricahyadinata (2020), adanya pengaruh positif dan signifikan kepercayaan terhadap komitmen organisasional afektif. Maryance (2020), terdapat pengaruh langsung kepercayaan terhadap komitmen organisasi. Utami (2018), kepercayaan berpengaruh langsung positif pada komitmen organisasi. Ayuningtyas (2017), ada pengaruh langsung positif kepercayaan terhadap komitmen organisasi. Asikin (2015), terdapat pengaruh kepercayaan terhadap komitmen organisasi secara parsial. Rakhmawati dan Darmanto (2014), kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Zahra dan Mariatin (2012), pentingnya membangun kepercayaan pegawai terhadap organisasi terhadap komitmen pegawai. Aris (2012), terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara kepercayaan terhadap komitmen.

H₃ Diduga kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang, yang berjumlah 117 orang Pegawai Negeri Sipil.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *total sampling* atau *sampling jenuh*, yaitu metode pemilihan sampel yang diaplikasikan pada seluruh anggota populasi, populasi pada penelitian ini sebanyak 117 orang.

Definisi Operasional Variabel

Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang penelitian ini, maka penulis memberikan penjelasan tentang operasional variabel dalam penelitian ini:

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel dan Indikator

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1	Budaya Organisasi (X ₁)	Budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap dilingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yang mempengaruhi cara bertindak Pegawai Negeri Sipil.	1. Inovasi dan pengambilan risiko 2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail 3. Orientasi hasil 4. Orientasi orang 5. Orientasi tim 6. Keagresifan 7. Kemantapan/ Stabilitas	Robbins dan Coulter, (2016)
2	Gaya Kepemimpinan (X ₂)	Gaya kepemimpinan adalah perilaku yang strategis, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang ketika pemimpin mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.	1. Kepemimpinan Direktif 2. Kepemimpinan <i>Supportive</i> 3. Kepemimpinan Partisipatif 4. Kepemimpinan <i>Goal Oriented</i>	Mulyadi dan Rivai, (2012) Sugiyono, (2013)
3	Kepercayaan Diri (X ₃)	Kepercayaan diri ialah suatu sikap ataupun perasaan percaya atas keahlian diri pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.	1. Percaya akan kemampuan diri. 2. Bertindak mandiri. 3. Berani berpendapat.	Kolonio (2019) Satriani, (2018)
4	Komitmen Kerja (Y)	Komitmen kerja didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari Pegawai Negeri Sipil dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan instansi dalam kesediaan berusaha demi instansi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam instansi.	1. <i>Affective Commitmen</i> 2. <i>Continuance Commitmen</i> 3. <i>Normative Commitmen</i>	Robbin dan Judge (2018)

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013), “Validitas atau keabsahan adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa saja yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrument.” Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen pada kuesioner. Kriteria pengambilan keputusan uji validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ table}$, maka butir pernyataan tersebut valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ table}$, maka butir pernyataan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda (Sunyoto, 2015). Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid. Rumus yang dipakai adalah untuk menguji reliabilitas dalam penelitian adalah *Cronbach' Alpha*. Kriteria pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Secara umum jika nilai *cronbach' alpha* $< 0,60$ dianggap tidak reliabel.
2. Jika nilai *cronbach' alpha* $> 0,60$ dianggap reliabel.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah transformasi data mentah selanjutnya yang mudah dipahami atau diinterpretasikan. Bertujuan untuk mendapatkan suatu gambaran obyektif mengenai obyek penelitian. Sugiyono, (2013) menyatakan bahwa rata-rata skor dalam tiap indikator yang berada pada angket kuesioner menggunakan rumus sebagai berikut:

1. Menghitung TCR (Total Capaian Responden)

Sedangkan mencari tingkat pencapaian jawaban responden digunakan rumus berikut:

$$TCR = \frac{\text{Rata-rata Skor}}{5} \times 100\%$$

Di mana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata Skor

n = Nilai Skor Jawaban

2. Interval TCR (Total Capaian Responden)

Selanjutnya kriteria nilai total capaian responden (TCR) dapat diklasifikasi kan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2
Interval Tingkat Jawaban Responden

Interval TCR	Kategori
90 sampai dengan 100%	Sangat Tinggi
80 sampai dengan 89,99%	Tinggi
65 sampai dengan 79,99%	Cukup Tinggi
55 sampai dengan 64,99%	Rendah
0 sampai dengan 54,99%	Sangat Rendah

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum model regresi diestimasi. Adapun asumsi klasik yang dilakukan diantaranya adalah uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas. Uji Normalitas untuk menguji apakah penelitian yang dilakukan data berdistribusi secara normal. Sedangkan uji Multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya hubungan antar variabel bebas. Tujuan uji heteroskedastisitas menguji apakah dalam skema penelitian terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Sarwono, 2018).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda adalah secara linear antara dua atau lebih variabel independen. Berikut adalah persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Dari uraian di atas maka didapat α adalah konstanta atau ketetapan, variabel dependen (Y) adalah komitmen kerja, sedangkan variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) adalah budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepercayaan diri.

Pengujian Hipotesis

Uji t-Statistik

Secara umum uji t-statistik dirumuskan kedalam perumusan sebagai berikut (Sugiyono, 2013). Untuk membuktikan kebenaran dari probabilitas variabel bebas dibandingkan dengan tingkat kesalahannya, maka penelti akan menggunakan angka signifikansi probabilitas sebagai berikut: 1) Jika nilai signifikasi yang diperoleh dari hasil pengolahan data lebih besar $> 0,05$, maka H_{no1} akan diterima dan sebaliknya $H_{alternatif}$ ditolak. Hal tersebut

bermakna bahwa variabel bebas secara satu per satu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. 2) Jika nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil pengolahan data lebih kecil $< 0,05$, maka H_{no1} akan ditolak dan sebaliknya $H_{alternatif}$ diterima. Hal tersebut bermakna bahwa variabel bebas secara satu persatu sangat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Hasil uji validitas pada item pernyataan kuesioner dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Komitmen Kerja (Y)	9	0,800 s/d 0,921	0,181	Valid
Budaya Organisasi (X ₁)	21	0,728 s/d 0,911	0,181	Valid
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	12	0,814 s/d 0,882	0,181	Valid
Kepercayaan Diri (X ₃)	9	0,888 s/d 0,933	0,181	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v26, Tahun 2023.

Berdasarkan pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, yaitu 0,181. Dan tidak ada item yang nilai r hitung nya di bawah angka 0,181, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut adalah valid. Sehingga tahapan pengolahan data selanjutnya dapat dilakukan.

Uji Reliabilitas

Dari proses pengujian reliabilitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil seperti yang terlihat pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Komitmen Kerja (Y)	0,952	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₁)	0,979	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0,962	0,60	Reliabel
Kepercayaan Diri (X ₃)	0,976	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v26, Tahun 2023.

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk semua variabel memiliki nilai *Cronbach's alpha* nya $> 0,60$. Hal ini maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan untuk mengukur variabel penelitian tersebut handal, sehingga nantinya tahapan yang akan dilakukan untuk pengolahan data berikutnya bisa di lanjutkan.

Analisa Deskriptif

Distribusi frekuensi dari masing-masing variabel akan disajikan dalam tabel distribusi frekuensi. Variabel bebas pada penelitian ini ada tiga variabel yang terdiri atas, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepercayaan diri, sedangkan variabel terikatnya adalah komitmen kerja. Pada bagian berikut ini akan penulis paparkan deskripsi masing-masing variabel penelitian.

Tabel 5
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Variabel	Skor Total	Skor Rata-Rata	TCR (%)	Keterangan
Komitmen Kerja (Y)	427	3.65	72.95	Cukup Tinggi
Budaya Organisasi (X ₁)	428	3.66	73.21	Cukup Tinggi
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	420	3.59	71.86	Cukup Baik
Kepercayaan Diri (X ₃)	474	4.05	81.02	Tinggi

Sumber: Olahan Data Primer, Tahun 2023.

Berdasarkan Tabel dapat dilihat bahwa rata-rata skor komitmen kerja adalah 3,65 dengan TCR sebesar 72,9535% dan termasuk dalam kategori cukup tinggi, Hasil persentase tersebut bermakna bahwa kekuatan yang bersifat relatif dari Pegawai dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Rata-rata skor variabel budaya organisasi adalah 3,66 dengan TCR sebesar 73,2194% dan termasuk dalam kategori cukup tinggi, hasil persentase tersebut bermakna bahwa nilai, prinsip, tradisi, dan sikap dilingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yang cukup tinggi dalam mempengaruhi cara bertindak Pegawai Negeri Sipil. Rata-rata skor variabel gaya kepemimpinan adalah 3,59 dengan TCR sebesar 71,8661 % dan termasuk dalam kategori cukup baik, hasil persentase tersebut bermakna bahwa gaya kepemimpinan Kepala Dinas dalam berperilaku yang strategis, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang cukup mempengaruhi kinerja bawahannya. Sedangkan rata-rata skor variabel kepercayaan diri adalah 4,05 dengan TCR sebesar 81,0256% dan termasuk dalam kategori tinggi. Hasil persentase tersebut bermakna bahwa sikap ataupun perasaan percaya atas keahlian diri pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang, pegawai yang berhubungan atas kepercayaan diri tidak sangat takut dalam tindakan-tindakannya, dan bisa memahami keunggulan serta kekurangannya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dari proses uji normalitas yang telah dilakukan didapati ringkasan hasil seperti yang terlihat pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas Data

	Asymp. Sig.	Alpha	Kesimpulan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,200	0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v26, Tahun 2023.

Dari tabel diatas memerlihatkan bahwa hasil uji normalitas mnunjukkan bahwa dalam penelitian ini data terdistribusi scara normal karna nilai *Asymp Sig* semua variabel 0,200 > lebih besar dari dari *Alpha* (0,05).

Uji Multikolinieritas

Dari hasil pengujian multikolinieritas dapat di lihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X_1)	0,237	4,213	Bebas Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan (X_2)	0,205	4,869	Bebas Multikolinieritas
Kepercayaan Diri (X_3)	0,185	5,392	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v26, Tahun 2023.

Berdasarkan tabel diatas yang telah dipaparkan, dapat diketahui bahwa antar variabel bebas dalam penelitian ini tidak saling berhubungan satu sama lain, karna nilai *tolerance* untuk semua variabel bebas tidak satupun memilki nilai *tolerance* lebh kecil dari 0,10 dan begitu juga dengan nilai VIF, tidak satupun variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari sepuluh.

Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas data melalui alat bantu SPSS dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini:

Tabel 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Alpha	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X_1)	0,893	0,05	Bebas Heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan (X_2)	0,119	0,05	Bebas Heteroskedastisitas
Kepercayaan Diri (X_3)	0,164	0,05	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v26, Tahun 2023.

Untuk uji heteroskedastisitas pada tabel diatas tidak ada satupun variable bebas yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas dan tahapan berikutnya dapat dilakukan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil analisis regresi linier berganda dapat di ringkas pada Tabel 9 berikut ini:

Tabel 9
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,936	1,637		1,794	0,076
	Budaya Organisasi	0,149	0,040	0,351	3,724	0,000
	Gaya Kepemimpinan	0,184	0,076	0,245	2,415	0,017
	Kepercayaan Diri	0,289	0,096	0,321	3,007	0,003

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja
Sumber: Hasil Olah Data SPSS v26, Tahun 2023.

Didasari hasil analisa regresi linier berganda yang di sajikan pada Tabel 9 diatas, berikut ini dapat di kemukakan persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 2,936 + 0,149X_1 + 0,184X_2 + 0,289X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut, maka dapat diinterpretasikan untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Nilai konstanta positif sebesar 2,936 menunjukkan bahwa jika variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepercayaan diri adalah nol, maka komitmen kerja nilainya adalah sebesar 2,936 satuan.
2. Koefisien regresi untuk budaya organisasi sebesar 0,149 dengan arah positif. Artinya jika budaya organisasi meningkat sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dan kepercayaan diri dianggap tetap, maka komitmen kerja akan meningkat sebesar 0,149 satuan. Koefisien bernilai positif artinya semakin tinggi nilai budaya organisasi, maka komitmen kerja pegawai akan semakin tinggi.
3. Koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan sebesar 0,184 dengan arah positif. Artinya jika gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel budaya organisasi dan kepercayaan diri dianggap tetap, maka komitmen kerja akan meningkat sebesar 0,184 satuan. Koefisien bernilai positif artinya semakin baik gaya kepemimpinan, maka komitmen kerja pegawai akan semakin tinggi.

4. Koefisien regresi untuk kepercayaan diri sebesar 0,289 dengan arah positif. Artinya jika kepercayaan diri meningkat sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dianggap tetap, maka komitmen kerja akan meningkat sebesar 0,289 satuan. Koefisien bernilai positif artinya semakin tinggi kepercayaan diri, maka komitmen kerja pegawai akan semakin tinggi.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t-Statistik

Dalam melakukan uji hipotesis alat uji yang dipakai adalah uji t-statistik. Hasil pengujian hipotesis akan disajikan pada Tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Uji t-Statistik

Variabel Bebas	t-tabel	t-hitung	Taraf Signifikan	Sig.	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X_1)	1,981	3,724	0,05	0,000	H ₁ Diterima
Gaya Kepemimpinan (X_2)	1,981	2,415	0,05	0,017	H ₂ Diterima
Kepercayaan Diri (X_3)	1,981	3,007	0,05	0,003	H ₃ Diterima

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v26, Tahun 2023.

Dari hasil olahan data yang dapat dilihat pada Tabel 10, dapat diketahui bahwa:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung 3,724 besar dari $> t_{\text{tabel}} 1,981$, atau nilai sig. nya 0,000 kecil dari $< 0,05$. Artinya, hipotesis pertama dalam penelitian ini **diterima**.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung 2,415 besar dari $> t_{\text{tabel}} 1,981$, atau nilai sig. nya 0,017 kecil dari $< 0,05$. Artinya, hipotesis kedua dalam penelitian ini **diterima**.
3. Kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Variabel kepercayaan diri memiliki nilai t hitung 3,007 besar dari $> t_{\text{tabel}} 1,981$, atau nilai sig. nya 0,003 kecil dari $< 0,05$. Artinya, hipotesis ketiga dalam penelitian ini **diterima**.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung 3,724 besar dari $>$

t_{tabel} 1,981, atau nilai sig. nya 0,000 kecil dari $< 0,05$. Hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Koefisien regresi variabel budaya organisasi memiliki arah positif, yaitu sebesar 0,149. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi dengan komitmen kerja, artinya semakin tinggi nilai budaya organisasi maka semakin tinggi komitmen kerja pegawai.

Hal ini disebabkan karena berdasarkan hasil analisis deskriptif, rata-rata skor variabel budaya organisasi adalah 3,66 dengan total capaian responden sebesar 73,2194% dan termasuk dalam kategori cukup tinggi. Hasil persentase tersebut bermakna bahwa nilai, prinsip, tradisi, dan sikap dilingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yang cukup tinggi dalam mempengaruhi cara bertindak Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan hasil analisis deskriptif juga diperoleh informasi bahwa mengenai budaya organisasi, faktor utama terbentuknya komitmen kerja pegawai adalah dari indikator orientasi orang. Hal ini bermakna bahwa pihak manajemen instansi cukup memberi perhatian kepada pegawai, pegawai melakukan pekerjaan cukup sesuai dengan prosedur yang ditetapkan instansi dan dalam bekerja tetap cukup mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzan (2023), Kustiani, Widiawati dan Isnuwardiati (2021), Samuel dan Tricahyadinata (2020), Paskauli dan Andreani (2019), Reskantika Paminto dan Ulfah (2019), Luzvinda (2019), Titioka dan Siahainenia (2019), Amrullah (2017), Suharnomo (2015), Jayanti (2013), dimana hasil penelitian mereka menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} 2,415 besar dari $> t_{\text{tabel}}$ 1,981, atau nilai sig. nya 0,017 kecil dari $< 0,05$. Hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan memiliki arah positif, yaitu sebesar 0,184. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan komitmen kerja, artinya semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin tinggi komitmen kerja pegawai.

Hal ini disebabkan karena berdasarkan hasil analisis deskriptif, rata-rata skor variabel gaya kepemimpinan adalah 3,59 dengan total capaian responden sebesar 71,8661% dan

termasuk dalam kategori cukup baik. Hasil persentase tersebut bermakna bahwa gaya kepemimpinan Kepala Dinas dalam berperilaku yang strategis, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang cukup mempengaruhi kinerja bawahannya. Berdasarkan hasil analisis deskriptif juga diperoleh informasi bahwa faktor utama terbentuknya komitmen kerja pegawai adalah indikator kepemimpinan direktif. Hal ini bermakna bahwa pimpinan cukup baik dalam menjelaskan tugas-tugas yang harus dikerjakan kelompok, pimpinan cukup sering memberitahukan kepada pegawai tentang apa dan bagaimana mengerjakan suatu pekerjaan. Pimpinan menetapkan hubungan kerja yang cukup jelas antara satu orang dengan orang yang lain.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Kustiani, Widiawati dan Isnuwardiati (2021), Mufarrohah, Kholilatul dan Sumartik (2022), Paskauli dan Andreani (2019), Reskantika Paminto dan Ulfah (2019), Luzvinda (2019), Titioka dan Siahainenia (2019), Amrullah (2017), Suharnomo (2015), Rakhmawati dan Darmanto (2014), Jayanti (2013), dimana hasil penelitian mereka menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja pegawai.

Pengaruh Kepercayaan Diri terhadap Komitmen Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga ditemukan bahwa kepercayaan diri berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Variabel kepercayaan diri memiliki nilai t_{hitung} 3,007 besar dari $> t_{tabel}$ 1,981, atau nilai sig. nya 0,003 kecil dari $< 0,05$. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Koefisien regresi variabel kepercayaan diri memiliki arah positif, yaitu sebesar 0,289. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepercayaan diri dengan komitmen kerja, artinya semakin tinggi kepercayaan diri maka semakin tinggi komitmen kerja pegawai.

Hal ini disebabkan karena berdasarkan hasil analisis deskriptif, rata-rata skor variabel kepercayaan diri adalah 4,05 dengan total capaian responden sebesar 81,0256% dan termasuk dalam kategori tinggi. Hasil persentase tersebut bermakna bahwa sikap ataupun perasaan percaya atas keahlian diri pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang, pegawai yang berhubungan atas kepercayaan diri tidak sangat takut dalam tindakan-tindakannya, dan bisa memahami keunggulan serta kekurangannya. Berdasarkan hasil analisis deskriptif juga diperoleh informasi bahwa faktor utama terbentuknya komitmen kerja pegawai adalah indikator berani berpendapat. Hal ini bermakna bahwa pegawai berani mengungkapkan pendapat saat sedang dalam rapat. Mereka bersedia menerima pendapat atau

saran dari teman, pimpinan mengenai kesalahan dalam bekerja, dan mereka yakin pendapat yang mereka berikan sesuai dengan target yang ditentukan oleh instansi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2022), Haryadi (2022), Samuel dan Tricahyadinata (2020), Maryance (2020), Utami (2018), Ayuningtyas (2017), Asikin (2015), Rakhmawati dan Darmanto (2014), Zahra dan Mariatin (2012), Aris (2012), dimana hasil penelitian mereka menyimpulkan bahwa kepercayaan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen.

SIMPULAN

Bedasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut: Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Kepercayaan diri berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penelitian ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Segala puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, serta penulis ucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mendukung selama proses penelitian ini yang sudah membantu dalam memberikan dukungan secara moril kepada peneliti serta mengarahkan peneliti dalam proses pengambilan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang. *Jurnal Dinamika Bahari*, 7(2), 1704–1711.
- Aris. (2012). Pengaruh Kepercayaan Terhadap Komitmen Study Pada Mahasiswa Pada Universitas “X.” *Jurnal Sosio Humaniora*, 3(4), 1–7.
- Asikin. (2015). Pengaruh Kepercayaan Dan Penghargaan Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Tribun Jakarta Pusat. *Journal of Applied Business and Economics*, 2(3), 161–172.
- Ayuningtyas. (2017). Pengaruh Komunikasi Dan Kepercayaan Terhadap Komitmen Organisasi Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 8(1).
- Fauzan. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi*

Syariah, 6(1), 517–534.

- Haryadi. (2022). Meningkatkan Employee Performance Dengan Extrinsic Motivation Dan Interpersonal Trust Melalui Organizational Commitment. *E Co-Buss*, 4(April), 660–675.
- Jayanti. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pabrik Gula Tjoekir Jombang). *Jurnal Eksis*, VIII(3).
- Junaidi., R dan Susanti., F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Sekolah Tinggi Ilmu Eknomi “KBP”*. Google Scholar.
- Kadra, R., dan Febsri Susanti Susanti., F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sdm Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Barat. *Sekolah Tinggi Ilmu Eknomi “KBP”*. Google Scholar.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kolonio, G., Mandey, S., & Lengkong, V. P. K., 2019, Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Manajemen Stres Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Hotel Mercure Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7 (3), 4212–4221.
- Kustiani Widiawati dan Isnwardiati. (2021). Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Reward Terhadap Komitmen Kerja Pegawai. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika (JBMI)*, 18(I), 19–33.
- Lubis, A., Y., O., dan Susanti., F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Japfa Comfeed Indonesia (JCI) Tbk Devisi Fam 1 Padang). *Sekolah Tinggi Ilmu Eknomi “KBP”*. Google Scholar.
- Luzvinda, A. (2019). Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Komitmen Resimen Mahasiswa. *Indonesian Journal of Islamic Psychology*, 1(1), 81–104.
- Maryance. (2020). Pengaruh Kepercayaan Dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Kepala Sekolah Di Sma Swasta Sekotamadya Jakarta Timur. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 1(3), 213–218.
- Mufarrohah Kholilatul dan Sumartik. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jumanage, Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1, 38–50.
- Mulyadi dan Rivai. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Paskauli dan Andreani. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Pada Divisi Produksi PT. Kievit Indonesia. *Agora*, 7(1).
- Rakhmawati dan Darmanto. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan, Dan Kerjasama Tim Terhadap Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Brumbung Satu Jawa Tengah). *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(1), 83–96.

- Reskantika Paminto dan Ulfah. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Serta Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 195–202.
- Robbins dan Coulter. (2016). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, T, A. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Samuel dan Tricahyadinata. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Afektif Yang Dimediasi Oleh Kepercayaan (Studi Pada PT. Trubaindo Coal Mining Kabupaten Kutai Barat). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 94–114.
- Satriani. S, 2018, *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Perhutanan Sosial Dan Kemitraan Lingkungan Sulawesi*, Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suharnomo, B. dan. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Wilayah Bank BRI Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 4(4), 1–12.
- Susanto. (2022). Pengaruh Gaya Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediasi Kepercayaan Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jambi Telanaipura. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 11(03), 769–783.
- Titioaka dan Siahainenia. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Maluku). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, 6(2), 73–97.
- Utami. (2018). Pengaruh Supervisi Dan Kepercayaan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru Sma Negeri Se Kota Bekasi. *Jurnal Visipena*, 9(2).
- Zahra dan Mariatin. (2012). Hubungan Kepercayaan Pegawai Pada Organisasi Terhadap Komitmen Kepada Organisasi Pada PT. Bank X. *Psikologia-Online*, 7(2), 56–61.