

**PEGARUH BUDAYA KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
TERHADAP KINERJA GURU ASN DI SMAN 1 LOHBENER**

Agus Fidyani<sup>1</sup>, Khumaedi<sup>2</sup>, Suklani<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Pasca Manajemen Pendidikan Islam UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon

<sup>2</sup> Pasca Manajemen Pendidikan Islam UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon

<sup>3</sup> Pasca Manajemen Pendidikan Islam UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon

Alamat e-mail : [1gusdut80@gmail.com](mailto:1gusdut80@gmail.com) , [2khumaedi11@guru.sma.belajar.id](mailto:2khumaedi11@guru.sma.belajar.id) <sup>2</sup> [suklani@syehnurjati.ac.id](mailto:suklani@syehnurjati.ac.id)

---

***Abstract***

In order to increase employee productivity, improvements and improvements in human resources are often made from employees. However, often the activities to improve human resources from employees do not achieve the expected things, namely the achievement of the goals of the school organization such as increasing employee work productivity. Even though they have quality resources, employees are not necessarily able to This study aims to determine the effect of work culture and work motivation on the performance of ASN teachers at SMAN 1 Lohbener with organizational commitment as a mediating variable. This study used a sample of 39 respondents, namely Teachers of SMA Negeri 1 Lohbener. This study uses a quantitative research type. The results of hypothesis testing show that: 1) Work culture affects the performance of ASN teachers. 2) Work motivation affects the performance of ASN teachers. 3) Organizational commitment does not affect the performance of ASN teachers. 4) Work culture does not affect Organizational Commitment. 5) Work motivation affects Organizational Commitment. 6) Organizational commitment does not affect the work culture and performance of ASN teachers. 7) Organizational commitment does not affect the work motivation and performance of ASN teachers.

**keywords:** Work culture, work motivation, performance, and organizational commitment

**Abstrak**

Demi meningkatkan produktivitas pegawai, maka sering dilakukan pembenahan dan peningkatan sumber daya manusia dari pegawai. Namun sering kali kegiatan peningkatan sumber daya manusia dari pegawai tidak mencapai hal yang diharapkan itu tercapainya tujuan dari organisasi sekolah tersebut seperti peningkatan produktivitas kerja pegawai. Meskipun telah memiliki sumber daya yang berkualitas, pegawai belum tentu dapat. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ASN di SMAN 1 Lohbener dengan komitmen organisasi sebagai variable mediasi. Penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 39 responden yaitu Guru SMA Negeri 1 Lohbener. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa: 1) Budaya kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru ASN. 2) Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru ASN. 3) Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru ASN. 4) Budaya kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. 5) Motivasi kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. 6) Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap Budaya kerja dan kinerja guru ASN. 7) Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap Motivasi kerja dan Kinerja guru ASN.*

**Kata Kunci;** *Budaya kerja, motivasi kerja, kinerja, dan komitmen organisasi*

## **A. PENDAHULUAN**

Peningkatan ilmu pendidikan merupakan suatu kebutuhan semua bangsa maju. Dengan keyakinan bahwa pendidikan yang bermutu akan dapat menunjang pembangunan di segala bidang. Oleh karena itu, pendidikan perlu mendapat perhatian yang besar agar kita bisa mengejar ketertinggalan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi untuk mempererat pembangunan. Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan.

Undang-Undang tentang Pendidikan dan Pengajaran No. 4 tahun 1950, Nomor 2 tahun 1945, Bab III Pasal 4 Yang Berbunyi: Pendidikan dan pengajaran berdasarkan atas asas-asas yang termasuk dalam Pancasila, Undang-Undang Dasar RI dan kebudayaan bangsa Indonesia.

Setiap organisasi didirikan berdasarkan tujuan dan target tertentu. Begitu pula dengan sekolah. Setiap sekolah pasti mempunyai tujuan masing-masing. Tujuan itu pun tidak akan

terwujud tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang memadai. Karena sumber daya manusia sangatlah berpengaruh terhadap keberhasilan atau tidaknya sebuah sekolah dalam pencapaian tujuan

Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Kurniawan,2020).

Keberhasilan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan tak lepas dari para pegawai. Karena kinerja pegawai dalam sebuah organisasi sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja pegawai merupakan tingkatan pencapaian atau hasil kerja seorang pegawai dari sasaran yang harus dicapai dan tugas yang wajib dilaksanakan dalam waktu tertentu. Begitu pula dengan guru.

Guru merupakan tombak keberhasilan suatu pendidikan. Guru menempati posisi yang strategis dalam kegiatan belajar mengajar, artinya guru harus mampu memberikan pendidikan kepada seluruh peserta didik dalam memperoleh ilmu pengetahuan dan keterampilan sesuai tujuan pendidikan.

SMA NEGERI 1 Lohbener merupakan salah satu lembaga pendidikan yang terbaik. Sekolah ini memiliki visi misi dan peraturan yang wajib dilaksanakan oleh para guru. Seluruh guru wajib memenuhi administrasi belajar dan penilaian sebagai bentuk tanggung jawab kinerja kepada sekolah seperti perangkat belajar mengajar. Hal ini senada dengan terus meningkatkan kualitas kinerja guru kepada sekolah, dengan komitmen organisasi akan muncul suatu bentuk kerja sama yang baik antar guru pada masing-masing bagian dan hal ini merupakan suatu bentuk kekompakkan yang akan mendorong proses peningkatan kinerja guru.

### **Pengertian Budaya**

Menurut Alisyahbana (dalam Supartono, 2004:31) budaya merupakan manifestasi dari cara berfikir, sehingga menurutnya pola kebudayaan itu sangat luas sebab semua tingkah laku dan perbuatan ,mencakup di dalamnya perasaan karena perasaan juga merupakan maksud dari pikiran.

Kemudian Peruci dan Hamby (dalam Tampubolon, 2004:184) mendefinisikan budaya adalah segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan,dan diciptakan oleh manusia dalam masyarakat,serta termasuk pengakumulasian sejarah dari objek-objek atau perbuatan yang dilakukan sepanjang waktu.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan budaya adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan hasil pemikiran berupa pengetahuan, kepercayaan, kesenian, nilai-nilai, dan moral yang kemudian dilakukan dalam kehidupan baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari masyarakat dimana segala hasil pemikiran tersebut didapatkan melalui interaksi manusia

dengan manusia yang lain di dalam kehidupan bermasyarakat maupun interaksi manusia dengan alam

### ***Manajemen Sumber Daya Manusia***

Menurut Hasibuan, (2017) menyatakan bahwa “, Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama instansi atau perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

### ***Kinerja Guru .***

Berkenaan dengan kinerja guru, UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan

penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Menurut komrpri (2017:6) “guru adalah semua orang yang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan peserta didik, baik secara individual maupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah yang berusaha mencerdaskan peserta didiknya, menghilangkan ketidaktahuan, dan mengajarkan agama kepada peserta didiknya.

### ***Budaya Kerja***

Menurut Desler (2015), bahwa “budaya kerja merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya”. Selanjutnya menurut Mondy (2015), pengertian budaya kerja secara sederhana dirancang untuk mengubah kemampuan karyawan orang dalam melakukan pekerjaannya.

### ***Motivasi Kerja***

Menurut Berelson dan Steiner (Krisnaldy, dkk. 2019:168), motivasi kerja merupakan suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah pada tercapainya suatu tujuan organisasi. Jadi, menurut Berelson dan Steiner, motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi.

### **Pengertian Organisasi**

Sobirin (2002: 7) mendefinisikan organisasi sebagai unit social atau entitas yang didirikan oleh manusia dalam jangka waktu yang relative lama, beranggotakan sekelompok manusia-manusia minimal dua orang, mempunyai kegiatan yang terkoordinir, teratur dan terstruktur, didirikan untuk mencapai tujuan tertentu mempunyai identitas diri yang membedakan satu entitas dengan entitas lainnya.

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah suatu kelompok yang menghimpun anggota-anggota yang memiliki satu tujuan tertentu dan

bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan dimana dalam kelompok tersebut memiliki struktur yang memuat unit-unit kerja sebagai pengelompokan tugas-tugas atau pekerjaan sejenis dari yang mudah hingga yang terberat dimana setiap unit memiliki volume dan beban kerja yang harus diwujudkan guna mencapai tujuan organisasi .

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Priansa (2018:234) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yakni sikap atau keaslian watak seorang pegawai atau sikap kesungguhan seseorang terhadap sebuah organisasi, dan bertujuan agar bisa dipertahankan di organisasi tersebut.

### **B. Metode Penelitian**

Dalam penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut sugiyono (2020:16) yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positifme,

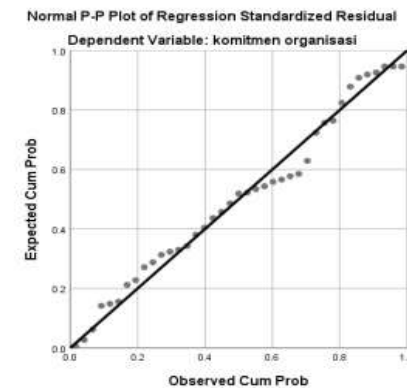
digunakan untuk meneliti populasi atau sampel yang tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sifat penelitian ini merupakan replikasi. Menurut (Sugiyono 2016:7), yang merupakan kajian yang dilaksanakan melalui pengambilan indikator, variabel, alat analisis, yang serupa dengan penelitian terdahulu. Penelitian ini dilakukan di sekolah SMA Negeri 1 Lohbener.

Populasi dalam penelitian ini adalah para guru sebanyak 39 guru ASN. Karena populasi penelitian kurang dari 100 orang, maka teknik penarikan sampel yang digunakan adalah metode sensus, dimana seluruh populasi yang berjumlah 39 orang guru ASN yang akan dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik penentuan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode *sampling* jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2017) *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel jenuh bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## **C.Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### ***Uji Asumsi Klasik Persamaan I***

Guna melihat apakah data yang disajikan normal sehingga bisa digunakan untuk melakukan uji berikutnya berikut disajikan P Plot hasil pengolahan data sebagai berikut:



**Gambar 2. Normal P Plot Persamaan I**

### ***Uji Multikolinearitas Persamaan I***

Guna mengetahui adanya hubungan kolinearitas antar variabel yang diteliti perlu di uji multikolinearitas, hasil sbb :

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
budaya kerja	.613	1.632
motivasi kerja	.613	1.632

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

**Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas**

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari budaya kerja sebesar 0.613 motivasi kerja sebesar 0,613 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari budaya kerja sebesar 1,632 motivasi kerja sebesar 1,632 di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak

adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.454	2.347		-.619	.539
budaya kerja	.052	.210	.050	.249	.805
motivasi kerja	.170	.110	.308	1.539	.132

a. Dependent Variable: ABS\_RES

**Tabel 2. Hasil Uji Glejser**

Hasil uji glejser menunjukkan nilai signifikansi budaya kerja sebesar 0,805 Dan motivasi kerja sebesar 0,132 dimana seluruhnya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat



disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model.

### **Pengujian Regresi Linier**

Pengujian regresi linear menjelaskan besarnya peranan variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan dua persamaan regresi linier, dengan menggunakan *SPSS 25.00 for windows*.

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2.523	3.928	
budaya kerja	.477	.352	.178
motivasi kerja	.935	.185	.664

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

**Tabel 3. Hasil Regresi Linier Persamaan I**

Nilai koefisien regresi budaya kerja (b1) sebesar 0,477 menunjukkan besarnya peranan budaya kerja terhadap komitmen organisasi dengan asumsi motivasi kerja konstan. Artinya apabila faktor budaya kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Komitmen organisasi meningkat sebesar 0,935 satuan nilai dengan asumsi motivasi kerja konstan. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (b2) sebesar 0,935 menunjukkan besarnya peranan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dengan asumsi budaya kerja konstan. Artinya apabila faktor motivasi kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi komitmen organisasi meningkat sebesar 0,935 satuan nilai dengan asumsi budaya kerja konstan.

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.079	1.306		-.826	.414		
budaya kerja	.342	.119	.333	2.861	.007	.583	1.716
motivasi kerja	.201	.080	.373	2.512	.017	.358	2.792
komitmen organisasi	.100	.055	.261	1.811	.079	.380	2.630

a. Dependent Variable: kinerja guru

**Tabel 4. Hasil Regresi Linier Persamaan II**

Nilai koefisien regresi budaya kerja (b3) sebesar 0,342 menunjukkan besarnya peranan budaya kerja terhadap kinerja guru ASN dengan asumsi motivasi kerja dan komitmen organisasi konstan. Artinya apabila faktor budaya kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Kinerja guru ASN meningkat sebesar 0,342 satuan nilai dengan asumsi motivasi kerja dan komitmen organisasi konstan. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (b4) sebesar 0,201 menunjukkan besarnya peranan motivasi kerja terhadap kinerja guru ASN dengan asumsi budaya kerja dan komitmen organisasi konstan. Artinya apabila faktor motivasi kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kinerja guru ASN meningkat sebesar 0,201 satuan nilai dengan asumsi budaya kerja dan komitmen organisasi konstan. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi (b5) sebesar 0,100 menunjukkan besarnya peranan komitmen organisasi terhadap kinerja guru ASN dengan asumsi budaya kerja dan motivasi kerja konstan. Artinya apabila faktor komitmen

organisasi meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kinerja guru ASN meningkat sebesar 0,100 satuan nilai dengan asumsi budaya kerja dan motivasi kerja konstan

#### **E. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru ASN SMA NEGERI 1 Lohbener Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat disimpulkan, bahwa hipotesis pertama diterima, artinya variabel budaya kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru ASN (Y). Hal ini mencerminkan bahwa budaya kerja yang dilakukan SMA NEGERI 1 Lohbener berpengaruh terhadap kinerja guru ASN.
2. Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 2 dapat disimpulkan, bahwa hipotesis kedua diterima, artinya variabel motivasi kerja (X2) tidak

berpengaruh terhadap variabel kinerja guru ASN (Y). Hal ini mencerminkan bahwa motivasi kerja yang dilakukan SMA NEGERI 1 Lohbener berpengaruh terhadap kinerja guru ASN.

3. Berdasarkan hasil analisis terhadap penelitian 3 dapat disimpulkan, bahwa hipotesis tiga ditolak, artinya variabel komitmen organisasi (Z) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru ASN (Y). Hal ini mencerminkan bahwa komitmen organisasi yang dilakukan di SMA NEGERI 1 Lohbener tidak dapat mempengaruhi kinerja guru ASN.
4. Berdasarkan hasil analisis hipotesis 4 dapat disimpulkan, bahwa hipotesis empat ditolak, artinya variabel budaya kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Z). Hal ini mencerminkan bahwa budaya kerja yang dilakukan di SMA Negeri 1 Lohbener tidak dapat mempengaruhi komitmen organisasi.
5. Berdasarkan hasil analisis hipotesis 5 dapat disimpulkan bahwa hipotesis lima diterima, artinya

variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Z). Hal ini mencerminkan bahwa motivasi kerja yang dilakukan di SMA NEGERI 1 Lohbener mempengaruhi komitmen organisasi

6. Berdasarkan hasil analisis hipotesis 6 dapat disimpulkan bahwa hipotesis enam ditolak, artinya komitmen organisasi (Z) tidak berpengaruh pada budaya kerja (X1) dan pada kinerja guru ASN (Y). Hal ini mencerminkan bahwa komitmen organisasi yang dilakukan di SMA NEGERI 1 Lohbener tidak mempengaruhi komitmen kerja
7. Berdasarkan hasil analisis hipotesis 7 dapat disimpulkan bahwa hipotesis tujuh ditolak, artinya komitmen organisasi (Z) tidak berpengaruh pada motivasi kerja (X2) dan pada kinerja guru ASN (Y). Hal ini mencerminkan bahwa komitmen organisasi yang dilakukan di SMA Negeri 1 Lohbener tidak mempengaruhi komitmen kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Affandi, R. R. & Atmaja, H. E. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (PT Big Konstruksi). *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi* **1**, (2023).
- Han, E. S., Goleman & daniel; boyatzis, Richard; Mckee, A. Kajian teori kinerja guru. *Journal of Chemical Information and Modeling* **53**, 1689–1699 (2019).
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H. & Fardani, R. A. *Metode Penelitian Kualitatif&Kuantitaif. Metode Penelitian Kualitatif&Kuantitaif* vol. 53 (2017).
- Hardani, S.Pd., M. S. *metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. (CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta, 2020).
- Ilhama, M. Pengaruh Sarana dan Prasarana, Iklim Kerja dan Kompensasi Guru terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi di SMK Palebon Semarang. *Thesis* **3**, 103–111 (2020).
- Islam Negeri Alauddin Makassar Jl Yasin Limpo No, U. H. Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Nuraeni. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan* **3**, 1 (2019).
- Lusri, L. & Siagian, H. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita citra prima Surabaya. *Agora* **5**, 1–8 (2017).
- Organisasi, B. & Motivasi, D. A. N. PERAN MEDIASI KOMITMEN GURU TERHADAP KINERJA: PENGARUH. **XX**, 48–62 (2023).
- Penelitian, J., Sayyid, U. I. N. & Rahmatullah, A. Jurnal Paedagogy: Jurnal Paedagogy: **10**, 613–624 (2023).
- Rahmani, D., Apridar, A. & Bachri, N. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Dan Kedisiplinan Sebagai Variabel Mediator Pada Smp Negeri Kota Lhokseumawe. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)* **6**, 24 (2021).

Rudi, D. & Maridjo, H. Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi: Studi Pada Guru Tetap Perwakilan Surabaya 2 Yayasan Yohannes Gabriel. *Jurnal Sosains: Jurnal Sosial Dan Sains* **3**, 983–990 (2023).

Sujarwo, A. & Wahjono. Pengaruh Motivasi Kerja dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada LKP ALFABANK Semarang). *Infokam* 63–71 (2017). Untuk, M., Pengaruh, M. & Kerja, M. PARADOKS: JURNAL ILMU EKONOMI Volume 4 . No . 4 ( 2021 ); Oktober Pengaruh Budaya Kerja , Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros Author. **4**, (2021).

Wilujeng, S. R. *Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Intervening*

*Komitmen Organisasi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Jember. Tesis* (2018)

Zein, A. K. A. & Hadijah, H. S. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Pasundan 1 Cimahi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* **3**, 59 (2018)