

Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dimasa Pandemi Covid-19 pada Lembaga Administrasi Negara (LAN) Republik Indonesia di Kota Makassar

Ita Rahayu¹, Normiyati N², Herniah S³

Universitas Pejuang Republik Indonesia, Makassar

itharahayu533@gmail.com¹, noermyemi@gmail.com², erni81syam@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia dimasa pandemi covid-19. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan bersumber dari para responden yang telah mengisi kuesioner. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini yakni para Pegawai Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia yang berkantor di Kota Makassar sebanyak 68 orang. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi linear berganda maka diperoleh hasil dimana komitmen organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana Nilai Thitung variabel Komitmen organisasi sebesar 3,472 dengan tingkat signifikan 0,001, Nilai T-hitung variabel Kepemimpinan sebesar 3,257 dengan tingkat signifikan 0,002, Nilai T-hitung variabel Disiplin kerja sebesar 3,311 dengan tingkat signifikan 0,002 Variabel komitmen organisasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kata kunci : Komitmen organisasi, Kepemimpinan, Disiplin kerja, Covid-19

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational commitments, leadership and discipline of work on the performance of employees of the Administration Institute of the Republic of Indonesia at Covid-19 Pandemic. This research is a quantitative descriptive research. The data that were used sourced from the respondents who had filled the questionnaire. As for the respondents, in this study are the employees in administration institute of the Republic of Indonesia who are worked in Makassar City as many as 68 people. Based on the results of analysis using multiple linear regression, this research obtained the results where the organization's commitment, leadership and work discipline have positive and significant effect on the performance of employees where counted as the value of variables of organizes commitment of 3.472 with significant level 0.001, the value of T-counted of leadership variables of 3.257 with a significant level of 0.002, the value of calculated variable work discipline by 3.311 with significant level 0.002 Variables Commitment of the organization is the most dominant variable affecting the performance of employees.

Keywords : Organizational commitment, Leadership, Work discipline, Covid-19

Pendahuluan

Merebaknya Pandemi Covid-19 yang melanda sebagian besar dunia telah mempengaruhi keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi. Penggunaan SDM yang efektif dan efisien dapat berdampak pada kelangsungan dan pertumbuhan organisasi selama pandemi Covid-19 ini dan di masa depan. Untuk mencapai tujuan mereka, semua organisasi ingin Pegawai mereka menjadi produktif. Tugas SDM menempati posisi pokok dalam suatu

Ita Rahayu, Normiyati N, Herniah S

organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu masyarakat dapat berperan penting dalam memobilisasi bermacam-macam sumber daya. Status Covid-19 menyebabkan kecemasan akibat terkena wabah Pandemi Covid-19 akibat bakteri yang dapat menyebar dengan mudah. Apa yang terjadi mengarah pada pembatasan ikatan kemasyarakatan.

Kondisi sekarang dapat berpengaruh dengan rendahnya sinkronisasi Pegawai mengenai tugas yang diberikan, yang mengakibatkan kinerja yang buruk. Apalagi jika penyebabnya adalah komitmen organisasi yang buruk, disiplin kerja yang buruk, atau kegagalan kepemimpinan untuk mengarahkan bawahan. Tak hanya dari organisasi atau instansi swasta, instansi pemerintahan juga menerapkan sistem WFH (Work From Home). Meski memilih bekerja dari rumah, beberapa organisasi tetap bekerja dari kantor atau langsung dari kantor (bekerja dari kantor) selama mematuhi protokol kesehatan. Masalah lainnya adalah komunikasi yang buruk. Karyawan sering tidak dapat dihubungi oleh atasan mereka selama jam kerja. Tantangan terbesar bekerja dari rumah adalah komunikasi. Untuk itu, harus selalu mudah diakses secara online sehingga tidak ada informasi yang tertinggal selama diskusi dan pemungutan suara. Administrasi Negara (LAN) memiliki berbagai peluang dan agenda kerja untuk memaksimalkan kinerja, namun tidak seluruh Pegawai sanggup menjalankan dan menuntaskan beragam agenda kerja dengan benar dan tepat waktu.

Karyawan dipandang kurang termotivasi dan kurang antusias untuk meningkatkan kinerjanya karena cenderung berpikir sesuai dan tidak tertarik dengan maksud yang hendak diraih. Menurut Kasmir (2016), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain komitmen organisasi, kepemimpinan, serta disiplin kerja. Komitmen organisasi adalah komitmen intelektual serta jasmani seorang Pegawai akan tetap ikut serta, setia dan berkewajiban sungguh-sungguh melakukan tugas khusus dalam organisasi tertentu. Komitmen organisasi saat ini sangat penting, dimana organisasi merasa sangat sulit untuk menemukan karyawan yang berkualifikasi tinggi untuk pekerjaan mereka, komitmen organisasi merupakan cara untuk mengidentifikasi karyawan yang berkualitas, loyal, dan berkinerja baik di tempat kerja, sehingga dapat berdampak positif pada organisasi. Maka kata lain, komitmen organisasi digunakan untuk kunci faktor dalam membuktikan tingkat kinerja Pegawai dalam suatu organisasi. Masalah keterikatan pada organisasi terlihat pada aplikasi home office (telecommuting), dimana orang menjadi terlalu santai ketika bekerja dari rumah, terbukti dengan kurangnya interaksi dan komunikasi antara atasan dan rekan kerja. Buat setiap laporan kerja Kirim informasi kerja yang mesti dikerjakan dengan sungguh-sungguh.

Kepemimpinan seperti keterampilan yang bisa memimpin satu keatuan demi mencapai visi atau misi yang telah ditetapkan. Kepemimpinan adalah faktor mendasar bagi instansi. Hal

ini karena sebuah lembaga seharusnya tidak hanya fokus pada gaya kepemimpinan, tetapi juga pada visi atau tujuan organisasi sebagai kekuatan pendorong bagaimana bawahan menyelesaikan pekerjaan.

Disiplin adalah rasa kesesuaian dan ketundukan terhadap nilai-nilai yang seharusnya menjadi tanggung jawab. Mengkoordinasikan kegiatan kantor dan kehadiran pegawai dalam organisasi. Disiplin adalah sifat yang sangat penting dan kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Bekerja dari rumah (WFH) tidak menjadi tugas yang mudah bagi karyawan, oleh karena itu disiplin kerja sangat perlu untuk ketertiban dan pelaksanaan yang baik. Tanpa peraturan kerja, tujuan organisasi tidak akan tercapai. Pelanggaran peraturan yaitu segala perkataan serta tindakan pegawai yang mengingkari peraturan dan tata tertib penanganan disiplin kerja pegawai baik pada saat maupun di luar jam kerja. Semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja Pegawai. Teori yang dikemukakan sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rahman (2022) yang berjudul faktor yang Mempengaruhi Kinerja Staf Kantor Kota Pekanbaru saat Pandemi Covid-19. Penelitian ini menemukan bahwa Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif besar terhadap kinerja pegawai, variabel kepemimpinan berpengaruh positif besar terhadap kinerja pegawai, dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif besar terhadap kinerja pegawai.

Pegawai Kantor Lembaga Administrasi Negara (LAN) Indonesia di Kota Makassar yang bekerja dari rumah harus mengikuti standar operasional sebagai berikut:

1. Ikuti jadwal sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.
2. Saat bekerja dari rumah tidak diperbolehkan keluar rumah kecuali sangat mendesak. Ponsel selalu aktif.
3. Gunakan formulir terlampir untuk melapor setiap hari kepada manajer lini.
4. Sekembalinya ke kantor, pegawai harus mengikuti prosedur standar masuk dan keluar.
5. Kehadiran diperlukan bahkan jika diharuskan untuk mengisi jadwal pegawai dan secara fisik menghadiri kantor Badan Pengelola Nasional (LAN) R.I. di kota Makassar untuk keperluan resmi.
6. Jika merasa tidak enak badan karena gejala Covid-19, langsung memberitahukan ke pemimpin anda dan lakukan tes.

Tentunya Untuk mencapai kinerja puncak, sebuah organisasi harus membangun keterikatan Organisasi yang bagus, meningkatkan setiap tingkat tanggung jawab karyawan untuk akhir pekerjaan, dorongan disiplin karyawan, dan menerapkan Semua karyawan harus didorong untuk melakukan yang terbaik dengan mematuhi semua aturan organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka akan dikaji lebih lanjut tentang pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia di Makassar

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif kuantitatif, adapun data yang digunakan adalah data Primer yakni data yang diperoleh dari jawaban responden terhadap kuesioner yang disebarakan kepada 68 orang responden, secara on line dan off line. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Regresi Linear Berganda. Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Komitmen Organisasi

X₂ = Kepemimpinan

X₃ = Disiplin Kerja

$\beta_{(1,2,3)}$ = Nilai Koefisien Regresi

α = Nilai Konstanta

e = Margin Error

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Linearitas diuji dengan uji linearitas regresi, misalnya dengan kurva estimasi. Dengan kurva estimasi kita bisa tentukan ada hubungan linear atau tidak dengan melihat nilai p value linearitas. Jika p value < 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antara prediktor dan response. Adapun hasil dari perhitungan menggunakan analisis regresi linear yakni sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Regresi atas Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja.

| Variabel | B | Beta | Thitung | Sig | Ket |
|--------------------------|-------|------------------|-------------------|-------|------------|
| Konstanta | 5.162 | | 1.054 | 0.296 | Signifikan |
| Komitmen Organisasi (X1) | .469 | 0.371 | 3.472 | 0.001 | Signifikan |
| Kepemimpinan (X2) | .429 | 0.275 | 3.257 | 0.002 | Signifikan |
| Disiplin Kerja(X3) | .493 | 0.149 | 3.311 | 0.002 | signifikan |
| R = 0.745 | | F tabel = 3.14 | F hitung = 26.546 | | |
| R Square = 0.554 | | T tabel = 1.9977 | | | |

Sumber : Data diolah dengan program SPSS

Berdasarkan Tabel 1 diatas, dapat diuraikan persamaan regresi berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 5,162 + 0,469 X_1 + 0,429 X_2 + 0,493 X_3$$

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dijelaskan bahwa konstanta sebesar 5,162 berarti bahwa variabel komitmen organisasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan disiplin kerja (X_3) nilainya 0 (nol) maka variabel kinerja pegawai (Y) nilainya adalah 5,162. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_1) sebesar 0,469 artinya bahwa apabila variabel komitmen organisasi (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 % maka nilai kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,469. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_2) sebesar 0,429 artinya bahwa apabila variabel kepemimpinan (X_2) mengalami kenaikan 1% maka nilai kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,429. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0,493 artinya bahwa apabila variabel disiplin kerja (X_3) mengalami kenaikan sebesar 1% maka nilai kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,493. Tabel 1 diatas juga menjelaskan bahwa variabel komitmen organisasi (X_1) merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dengan nilai pada kolom standardizer coefficients sebesar 0,371, nilai T hitung sebesar 3,472 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001

Pembahasan

Berdasarkan temuan di atas, kami menyimpulkan bahwa semua variabel independen yang diteliti, termasuk komitmen organisasi (X_1), kepemimpinan (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama (bersamaan) memiliki pengaruh positif dan signifikan. Kinerja pegawai (Y) pada Administrasi Negara (LAN) Makassar, dan secara parsial seluruh variabel bebas yaitu komitmen organisasi (X_1), kepemimpinan (X_2), dan disiplin kerja (X_3), diukur oleh pegawai berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja (Y) Administrasi Negara (LAN) Makassar. Pembahasan dari masing-masing variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat dikemukakan sebagai berikut :

1) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid-19 Melalui Komitmen Organisasi (X_1)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Administrasi Negara (LAN) Makassar. Pandemi Covid-19, dengan skor tertinggi di antara indikator lainnya, dengan jawaban yang rata-rata disetujui oleh responden, membuat organisasi ini bingung. Hal ini membuktikan bahwa keterlibatan organisasi pada masa pandemi Covid-19 di Pemerintahan Nasional (LAN) Makassar memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis regresi berganda

juga menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_1) memiliki nilai numerik positif dengan signifikansi 0,001.

Komitmen organisasi merupakan prosedur berkepanjangan di mana bawahan suatu instansi mengungkapkan kepeduliannya kepada instansi serta keberhasilannya dan kemajuannya secara terus menerus. (Sugishirono, 2014). Manajemen wajib mampu memajukan prestasi Pegawai di dalam beberapa upaya diantaranya yaitu komitmen pegawai kepada instansi. Tingkat partisipasi organisasi yang rendah mencerminkan kurangnya akuntabilitas tentang bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Hal ini didukung oleh penelitian Aulia (2021), yang menelukan bahwa komitmen organisasi berdampak signifikansi kepada Kinerja. kejadian sama dikemukakan andi dalam penelitian Tobing (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikansi dengan Kinerja.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid-19 Melalui Kepemimpinan (X_2)

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel bimbingan (X_2) berpengaruh terhadap Administrasi Negara (LAN) Makassar. Dari tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan (X_2), metrik ketujuh yang mendapat skor tertinggi adalah pada masa pandemi Covid-19. Ikuti instruksi mereka dan dapatkan angka tertinggi di antara indikator lainnya berdasarkan rata-rata tanggapan responden yang setuju. Kita juga dapat melihat dari analisis regresi berganda bahwa variabel utama (X_2) menerima angka positif dengan signifikan 0,002.

Lembaga Administrasi Negara (LAN) Makassar berkomitmen untuk menghasilkan pegawai yang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, meningkatkan keterampilan setiap pegawai sehingga tercapai hasil yang diharapkan, dan fokus pada kinerja pegawai, serta pembinaan pegawai dengan tujuan mempengaruhi tempat kerja. Lebih baik lagi, raih hasil maksimal untuk organisasi Anda.

Menurut Sedarmayanti (2015), kepemimpinan adalah kode etik yang digunakan seseorang ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain dengan caranya sendiri. Organisasi membutuhkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk mencapai kinerja yang konsisten serta harapan organisasi.

kepeimpinan yaitu kesanggupan seorang pemimpin guna membentuk serta mengekspresikan imajinasi di masa depan secara realistis, kredibel dan berwawasan di hadapan bagi suatu instansi ataupun bidang organisasi kemudian tumbuh serta berkembang hingga sekarang (Robbins dan Judge, 2014).

Ita Rahayu, Normiyati N, Herniah S

Teori ini ini didukung oleh penelitian Gede dan Tiartini (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikansi dengan Kinerja Pegawai. Serupa yang dijelaskan di dalam penelitian Shahara serta Rahmawati (2021), menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikansi dengan Kinerja Pegawai.

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid-19 Melalui Disiplin Kerja (X₃)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Administrasi Negara (LAN) Makassar. Di masa pandemi -19, mendapatkan angka tertinggi di antara indikator lainnya, bekerja sesuai dengan posisi Anda, rata-rata respon responden cocok. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja berdampak pada kinerja pegawai selama masa Pandemi Covid-19 di Kantor Lembaga Administrasi Negara (LAN) Makassar. Peristiwa tersebut juga bisatinjau dari penjabaran regresi berganda, faktor disiplin kerja (X₃). Ini memiliki angka positif dengan signifikan 0,002.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kemauan individu untuk mengikuti dan mematuhi semua standar tata tertib yang berjalani dalam suatu instansi. Kedisiplinan pegawai secara baik dapat mempercepat tercapainya harapan instansi, tetapi ketaatan yang kurang baik merupakan penghambat serta menghambat harapan instansi. Tindakan Disiplin dilakukan untuk mendorong karyawan mematuhi berbagai standar dan aturan serta mencegah perilaku menyimpang. Tujuan utamanya adalah untuk mendorong disiplin diri Pegawai untuk tiba di Kantor tepat waktu. Dapat mengharapkan kinerja yang lebih baik serta hadiri instansi sesuai dengan yang telah ditetapkan serta menyelesaikan kewajiban seraya bersungguh-sungguh.

Dari penjelasan di atas dapat kita simpulkan bahwa kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Sebuah studi tahun 2020 dilaksanakan Octaviani dan Pricilla serta menerangkan bagaimana kedisiplinan mempengaruhi kapasitas Pegawai.

4) Variabel Yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

Dengan melihat statistik di halaman sebelumnya, selama pandemi COVID-19 di Kantor Lembaga Administrasi Negara (LAN) Makassar, Komitmen Organisasi memiliki dampak terbesar pada peningkatan kinerja karyawan, daripada komitmen organisasi dan kepemimpinan. Hal ini disebabkan karena variabel komitmen organisasi (X₁) memiliki nilai T-hitung sebesar 3,472 dan signifikansi sebesar 0,001. Hasil yang diperoleh sejalan dengan dengan teori bahwa keterikatan organisasi berhubungan langsung dengan Kinerja Pegawai.

Luthans (2006) menggambarkan keterlibatan organisasi sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu. Keinginan dan keinginan organisasi untuk menjunjung tinggi keyakinan tertentu dan menganut nilai dan tujuan Instansi.

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dimasa covid-19 pada Kantor Lembaga Administrasi (LAN) R.I di Makassar.
2. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa diantara ketiga variabel yakni Komitmen organisasi, Kepemimpinan dan disiplin kerja, variabel komitmen organisasi merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja pegawai dimasa covid-19.

BIBLIOGRAFI

Ahmad Soebani, Beni. (2008) Metode Penelitian. Bandung : Pustaka Setia.

Aqilah,S.2018. *peran manajemen sumber daya manusia*.Yogyakarta; Nuha Medika

Badrudin, 2013. *Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta

Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh*. Jilid Satu Jakarta Barat : PT. Indeks

Fahmi. 2013. *Penilaian kinerja*. Bandung: Alfabeta

Handoko, Hani T. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi Dan Operasi. Cetakan ke-15*. Yogyakarta:BPFE

Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa

Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia,Cetakan keempatbelas*, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia,Cetakan keempatbelas*, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.

Hasibuan, Melayu SP,2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Indrawan Rully, Poppy Yuniawati.R. 2014. *Metodologi Penelitian*. Bandung: PT. REFIKA Kartono,2014.*Pimpinan dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Kasmir,2016. *Manajemen Suumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok:PT Rajagrafindo Persada.

Ita Rahayu, Normiyati N, Herniah S

- Kaswan.2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : CV Trans Info Media.
- Kaswan.2017. *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Cimahi: Alfabeta.
- Mahmudi.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A.Anwar P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya*, Bandung
- Mulyadi dan Rivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta cetakan kesembilan*
- Porter,Michael.(2014). *Komitmen Organisasi. (Binarupa Aksara,Penerjemah)*. Jakarta,Binarupa Aksara.
- Robbins,Stephen.2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen*
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Lembaga Penerbit FEUI*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. “ *Memahami Penelitian Kualitatif* ”, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.2017.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif,dan R&D*.Bandung: Alfabeta,CV
- Sule, Erni Trisnawati. 2005. *Pengantar Manajemen*, Jakarta. Prenada Media Jakarta
- Sutrisno,Edy,2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno,Edy. 2014.*Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan,2013. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*Jakarta: Salemba Empat.
- Prayogo, B.D. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Pt.Telkom Indonesia Witel Surabaya*. Jurnal Ilmu Manajamen. 7(2),496-506.
- Mariam, Rani 2009, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*, Tesis Universitas Diponegoro Semarang.

Rahman (2022) "*Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Staf Kantor Kota Pekanbaru Saat Pandemi Covid-19*"

Trianingsih, Sri (2007), "*Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*"