Abdi Implementasi Pancasila: Jurnal Pengabdian Masyarakat
p-ISSN 2807-1948, e-ISSN 2807-1700

Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Komitmen Terhadap Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Asep Saepul Hidayat*, Yayan Hadiyat , Nancy Yusnita

Universitas Pakuan

Received : 3/3/2025
Revised : 15/3/225
Accepted : 24/4/2025

*Corresponding author
Email : ashidayata.80@gmail.com

Abstraksi

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan untuk memperkuat budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional dalam upaya meningkatkan komitmen pegawai ASN di Kecamatan Golongan III Kabupaten Bogor. Berdasarkan hasil identifikasi lapangan, ditemukan bahwa lemahnya komitmen pegawai sering kali berkaitan dengan kurang optimalnya penerapan nilai-nilai organisasi dan kurangnya keteladanan pimpinan. Melalui rangkaian pelatihan, workshop, dan pendampingan yang dilakukan secara terstruktur, pengabdian ini memberikan pemahaman serta praktik langsung mengenai penerapan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang inspiratif. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pendekatan langsung dalam penguatan budaya organisasi dan kepemimpinan berkontribusi positif terhadap peningkatan keterlibatan dan loyalitas pegawai. Kegiatan ini memberikan manfaat praktis bagi pemerintah daerah dalam upaya membangun sistem kerja yang lebih akuntabel dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

Keywords: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Pegawai, ASN, Pengabdian Masyarakat

Abstract

This community service activity was carried out to strengthen organizational culture and transformational leadership style in an effort to increase the commitment of ASN employees in the Golongan III District of Bogor Regency. Based on the results of field identification, it was found that weak employee commitment is often related to the less than optimal application of organizational values and the lack of leadership role models. Through a series of trainings, workshops, and mentoring carried out in a structured manner, this service provides understanding and direct practice regarding the application of organizational culture and inspirational leadership styles. The results of the activity show that a hands-on approach in strengthening organizational culture and leadership contributes positively to increasing employee engagement and loyalty. This activity provides practical benefits for local governments in an effort to build a work system that is more accountable and oriented towards quality public services.

Keywords: Organizational Culture, Transformational Leadership, Employee Commitment, ASN, Community Service

© 2025 Penerbit LPPM UP. All rights reserved

PENDAHULUAN

Permasalahan terkait kedisiplinan, integritas, dan komitmen kerja di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) masih menjadi perhatian serius di berbagai daerah, termasuk Kabupaten Bogor. Berdasarkan data Badan Kepegawaian Negara (BKN), terjadi peningkatan pelanggaran disiplin ASN secara nasional sebesar 14,10% di instansi pusat dan 8,82% di instansi daerah antara tahun 2017 dan 2018 (BKN, 2019). Di Kabupaten Bogor, beberapa ASN bahkan diberhentikan atau dinonaktifkan karena tidak masuk kerja dan dugaan keterlibatan dalam kasus suap dan penipuan (Ahmadi, 2015; Ikhsan & Aditya, 2022; Abilly, 2024).

Fenomena tersebut menandakan pentingnya penguatan budaya organisasi dan kepemimpinan yang efektif dalam rangka membangun karakter ASN yang berintegritas dan bertanggung jawab. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan sistem nilai bersama yang menjadi pedoman dalam bertindak dan menyelesaikan masalah (Schein, 1996; Sutrisno, 2018). Sementara itu, gaya kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi pegawai untuk melampaui kepentingan pribadi demi kemajuan organisasi melalui motivasi, perhatian individual, dan pemberdayaan intelektual (Robbins & Judge, 2013: 290; Bass & Riggio, 2006).

© 2025 Segala bentuk plagiarisme dan penyalahgunaan hak kekayaan intelektual akibat diterbitkannya paper pengabdian masyarakat ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk memberikan pelatihan dan pendampingan dalam penguatan budaya organisasi dan implementasi gaya kepemimpinan transformasional kepada ASN Kecamatan Golongan III di Kabupaten Bogor. Diharapkan kegiatan ini dapat meningkatkan komitmen kerja ASN, memperkuat nilai-nilai pelayanan publik, dan mendukung tercapainya visi-misi pemerintah daerah dalam reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas layanan kepada masyarakat.

METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan pengabdian ini menggunakan pendekatan partisipatif melalui pelatihan, workshop, dan pendampingan. Kegiatan dimulai dengan identifikasi kebutuhan ASN, dilanjutkan pelatihan budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional, simulasi studi kasus, serta pendampingan dan evaluasi. Seluruh kegiatan berlangsung selama 3 bulan dengan keterlibatan aktif dari 215 ASN yang menjadi peserta.

PEMBAHASAN

Pembahasan dalam kegiatan pengabdian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif melalui model pemodelan struktural menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3. Tujuannya untuk mengevaluasi efektivitas dari pelatihan budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan komitmen pegawai ASN di Kecamatan Golongan III Kabupaten Bogor.

Pada tahap awal, dilakukan pengukuran validitas indikator melalui nilai outer loading. Indikator dengan nilai di bawah 0,7 seperti X2.2 (0,695), Y1 (0,687), Z3 (0,567), dan Z4 (0,563) dihapus. Setelah melalui tiga tahap running, seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua indikator reliabel.

Selanjutnya, validitas konvergen diuji menggunakan nilai Average Variance Extracted (AVE). Semua variabel memiliki AVE di atas 0,5 yaitu X1: 0,804; X2: 0,647; Z: 0,781; dan Y: 0,774 yang menunjukkan bahwa lebih dari setengah varians indikator dapat dijelaskan oleh variabel konstruk masing-masing.

Validitas diskriminan diuji melalui Fornell-Larcker Criterion dan Cross Loading. Nilai korelasi antara konstruk dan indikatornya lebih tinggi daripada dengan konstruk lain. Ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk memiliki diferensiasi yang baik.

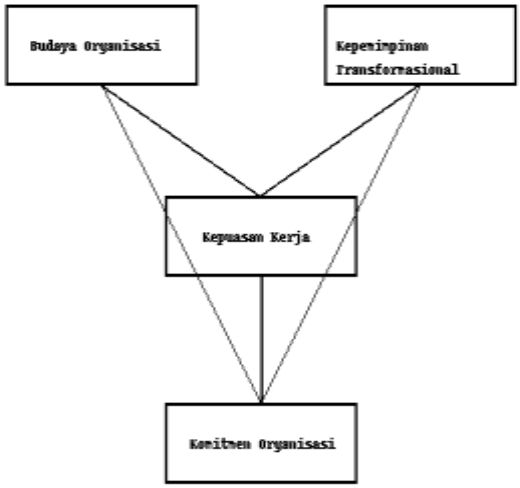
Reliabilitas diuji menggunakan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Semua variabel memiliki nilai di atas 0,6 (X1: 0,878; X2: 0,726; Z: 0,721; Y: 0,710 dan Composite Reliability masing-masing X1: 0,925; X2: 0,846; Z: 0,877; Y: 0,873). Artinya, instrumen pengukuran telah memenuhi syarat reliabilitas.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa empat hipotesis utama diterima, yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Namun, kepuasan kerja tidak terbukti sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan tersebut.

Hasil ini mengimplikasikan bahwa peningkatan komitmen organisasi lebih efektif dilakukan melalui intervensi langsung terhadap nilai-nilai organisasi dan pembinaan gaya kepemimpinan transformasional daripada hanya meningkatkan kepuasan kerja. Pelatihan dan pendampingan yang fokus pada kedua aspek ini dinilai memberikan hasil yang lebih nyata dalam perubahan perilaku ASN.

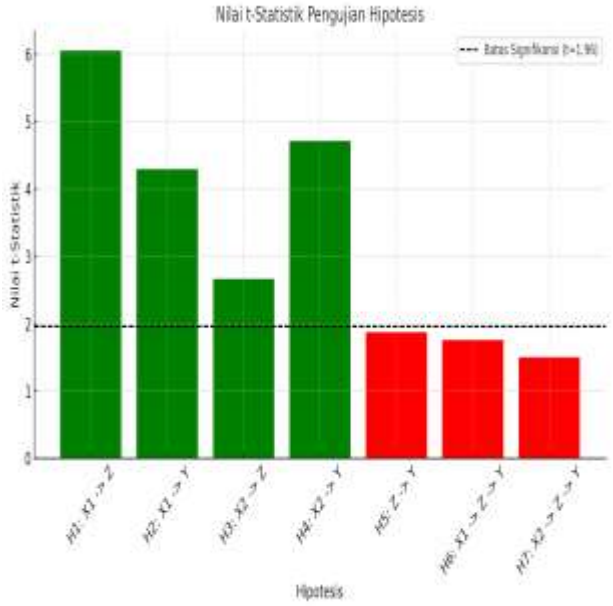
Gambar 1. Diagram Model Penelitian

Diagram ini menggambarkan hubungan antara Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.



Sumber: Diadaptasi dari hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS versi 3.

Gambar 2. Grafik Nilai t-Statistik Pengujian Hipotesis
Grafik ini menunjukkan nilai t-statistik untuk masing-masing hipotesis dalam model struktural. Hipotesis dengan nilai di atas 1,96 dianggap signifikan secara statistik.



Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS versi 3.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Konseptual/Operasional	Indikator	Skala
Budaya Organisasi	Budaya organisasi didifinisikan sebagai asumsi bersama yang dimiliki anggota organisasi dan yang mempengaruhi cara mereka bekerja, bertindak, berpikir, dan memahami lingkungan mereka.	Artefak, Nilai, Asumsi Dasar	1-5
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Kepemimpinan yang melibatkan inspirasi seluruh anggota untuk berkomitmen dalam visi bersama serta mengembangkan potensi mereka.	Idealized Influence, Intellectual Stimulation, Individualized Consideration, Inspirational Motivation	1-5
Kepuasan Kerja	Kondisi emosional individu berdasarkan penilaian terhadap pekerjaan, situasi kerja, dan kondisi kerja secara subjektif.	Gaji, Promosi, Supervisi Atasan, Rekan Kerja, Pekerjaan Itu Sendiri	1-5
Komitmen terhadap Organisasi	Keinginan individu untuk tetap menjadi anggota organisasi dan loyal terhadap visi, misi, nilai, dan tujuan organisasi.	Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment	1-5

Pengaruh Langsung

Penguatan budaya organisasi dan penerapan gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Bogor. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Menurut Schein (1996), budaya organisasi mencakup nilai-nilai dan norma-norma yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Hal ini mencakup elemen-elemen seperti kepercayaan, komunikasi, dan kolaborasi yang berkontribusi pada pembentukan identitas organisasi. Misalnya, dalam organisasi yang menjunjung tinggi nilai-nilai transparansi, pegawai merasa lebih nyaman untuk berbagi pendapat dan ide, yang pada gilirannya dapat meningkatkan inovasi dan produktivitas. Data dari Rahmat Ramadhan et al. (2020) yang menemukan bahwa kepemimpinan dan disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi semakin memperkuat argumen bahwa budaya yang sehat dan kepemimpinan yang efektif adalah kunci untuk mencapai tujuan organisasi.

Kabupaten Bogor merupakan contoh konkret dari pengaruh budaya organisasi yang positif. Penerapan nilai-nilai transparansi dan akuntabilitas di lingkungan ASN dapat mengurangi kasus korupsi dan meningkatkan kepercayaan publik. Dalam

beberapa tahun terakhir, terdapat beberapa ASN yang terlibat dalam kasus penipuan perizinan, seperti yang dilaporkan oleh Abilly Muhamad (2024). Kasus ini menunjukkan pentingnya budaya organisasi yang kuat untuk mencegah perilaku tidak etis di kalangan ASN. Ketika pegawai merasa bahwa tindakan mereka diawasi dan bahwa ada konsekuensi bagi perilaku yang tidak etis, mereka cenderung untuk bertindak dengan lebih bertanggung jawab. Sebagai contoh, penerapan sistem whistleblowing yang efektif dapat menjadi alat yang ampuh untuk mendorong pegawai melaporkan tindakan korupsi tanpa takut akan pembalasan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara penguatan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen ASN. Data statistik yang diperoleh melalui analisis Partial Least Square (PLS) menunjukkan nilai koefisien yang signifikan, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut secara langsung mempengaruhi komitmen ASN. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Baek-Kyoo dan Joo (2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen organisasi melalui peningkatan kepercayaan dan motivasi pegawai. Dalam konteks ini, pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan jelas dan memberikan visi yang inspiratif cenderung menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan proaktif.

Pentingnya gaya kepemimpinan transformasional juga terlihat dari bagaimana pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahannya dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini cenderung lebih berhasil dalam membangun hubungan yang kuat dengan tim mereka, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan dari Ricky Satria et al. (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan komitmen organisasi di kalangan ASN. Contohnya, seorang pemimpin yang secara aktif mendengarkan masukan dari anggotanya dan mengakui kontribusi mereka dapat menciptakan rasa memiliki yang lebih kuat di antara pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi.

Pengaruh langsung dari budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen ASN sangat positif, terdapat juga hipotesis kelima yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut, meskipun positif, tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa ada faktor lain yang mungkin mempengaruhi komitmen ASN, seperti kondisi eksternal dan kebijakan pemerintah yang berlaku. Misalnya, perubahan kebijakan yang mendadak dapat mempengaruhi stabilitas kerja dan kepercayaan pegawai terhadap organisasi. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami dinamika ini secara lebih mendalam. Penelitian lanjutan dapat mencakup analisis faktor-faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, perubahan regulasi, dan persepsi publik terhadap kinerja ASN, yang semuanya dapat mempengaruhi komitmen pegawai.

Dalam kesimpulannya, penguatan budaya organisasi dan penerapan gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen ASN di Kabupaten Bogor. Budaya organisasi yang kuat dan kepemimpinan yang inspiratif dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan etis, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Namun, penting untuk diingat bahwa faktor-faktor eksternal juga memiliki peran penting dalam membentuk komitmen ASN. Oleh karena itu, pemahaman yang lebih dalam tentang interaksi antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan faktor eksternal sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan lebih berkomitmen di masa depan.

Pengaruh tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung dari budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen ASN juga menjadi fokus dalam penelitian ini. Dari analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa meskipun terdapat pengaruh positif, hasilnya tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa ada variabel mediator yang mungkin berperan dalam hubungan tersebut. Misalnya, faktor seperti kepuasan kerja dan dukungan organisasi dapat menjadi mediator yang mempengaruhi hubungan antara budaya organisasi dan komitmen ASN. Dalam konteks ini, penting untuk memahami secara mendalam bagaimana setiap elemen saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap hasil akhir yang diinginkan.

Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menjadi fondasi yang kokoh bagi komitmen ASN. Budaya ini mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang diadopsi oleh organisasi, yang pada gilirannya membentuk perilaku dan sikap pegawai. Misalnya, dalam organisasi yang mendukung kolaborasi dan inovasi, pegawai cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Penelitian oleh Debitri Primasheila (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan,

yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan komitmen terhadap organisasi. Sebagai contoh, di perusahaan-perusahaan yang menerapkan budaya kerja yang inklusif, karyawan merasa lebih terlibat dan memiliki rasa kepemilikan yang lebih tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab mereka.

Namun, jika budaya organisasi tidak mendukung, maka meskipun ada gaya kepemimpinan yang transformasional, komitmen ASN mungkin tidak meningkat secara signifikan. Gaya kepemimpinan transformasional, yang ditandai dengan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi bawahannya, dapat terhambat oleh budaya organisasi yang negatif atau tidak mendukung. Di Kabupaten Bogor, banyak ASN yang merasa tidak puas dengan kondisi kerja mereka akibat kurangnya dukungan dan fasilitas yang memadai. Misalnya, ASN yang tidak memiliki akses ke pelatihan atau pengembangan karir yang memadai mungkin merasa terjebak dalam posisi mereka dan kehilangan motivasi untuk berkontribusi lebih. Hal ini dapat mengurangi dampak positif dari kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh atasan mereka.

Oleh karena itu, penting bagi pemerintah daerah untuk memperhatikan aspek-aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja ASN, seperti pelatihan dan pengembangan karir. Pelatihan yang baik tidak hanya meningkatkan keterampilan pegawai tetapi juga memberikan mereka rasa percaya diri dan kepuasan yang lebih besar dalam pekerjaan mereka. Misalnya, program mentoring dan coaching dapat membantu ASN merasa lebih terhubung dengan organisasi dan lebih siap untuk menghadapi tantangan yang ada. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, diharapkan komitmen ASN terhadap organisasi juga akan meningkat.

Analisis lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi variabel-variabel lain yang dapat berfungsi sebagai mediator. Variabel seperti komunikasi internal, pengakuan atas prestasi, dan keseimbangan kerja-hidup juga dapat memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja dan, pada gilirannya, komitmen ASN. Dengan memahami faktor-faktor ini, pemerintah daerah dapat merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan komitmen ASN. Penelitian lebih lanjut juga dapat mengeksplorasi bagaimana budaya organisasi dapat diubah untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung bagi ASN. Misalnya, strategi untuk membangun budaya yang lebih inklusif dan suportif dapat melibatkan partisipasi ASN dalam pengambilan keputusan, sehingga mereka merasa lebih dihargai dan terlibat.

Penguatan budaya organisasi dan penerapan gaya kepemimpinan transformasional di Kabupaten Bogor menunjukkan potensi yang besar untuk meningkatkan komitmen ASN. Namun, penting untuk menyadari bahwa pengaruh tersebut tidak selalu langsung dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan komitmen ASN harus mencakup pendekatan yang holistik dan mempertimbangkan berbagai aspek yang berkontribusi terhadap kepuasan dan kinerja pegawai. Dengan demikian, pemerintah daerah tidak hanya perlu fokus pada peningkatan gaya kepemimpinan, tetapi juga harus menciptakan budaya organisasi yang mendukung, menyediakan fasilitas yang memadai, dan memberikan kesempatan bagi pengembangan karir ASN. Kesimpulannya, untuk mencapai komitmen ASN yang tinggi, diperlukan sinergi antara budaya organisasi yang positif, gaya kepemimpinan yang transformasional, dan dukungan yang memadai bagi pegawai.

KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian ini menunjukkan bahwa penguatan budaya organisasi dan penerapan gaya kepemimpinan transformasional secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan komitmen organisasi pegawai ASN di lingkungan Kecamatan Golongan III Kabupaten Bogor. Pelatihan yang menekankan pada nilai-nilai organisasi dan karakter kepemimpinan karismatik mampu membentuk sikap positif dan meningkatkan kesadaran kolektif pegawai terhadap peran dan tanggung jawabnya.

Meskipun kepuasan kerja dinilai memiliki korelasi positif terhadap komitmen, namun secara statistik tidak signifikan sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu, strategi penguatan kinerja ASN lebih tepat difokuskan pada internalisasi nilai organisasi dan pembinaan kepemimpinan yang inspiratif dan mendukung.

Kegiatan ini dapat dijadikan model implementatif dalam pembinaan ASN di lingkungan pemerintahan daerah lainnya guna mendukung reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik yang berkelanjutan.

PUSTAKA

Abdillah Willy, W., & Jogiyanto Hartono, H. (2016). Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. *Penelitian Bisnis*.

Abilly Muhamad, A. (2024). *3 ASN Terlibat Kasus Penipuan Perizinan Warpat Puncak Bogor Terancam Dipecat, Pj Sekda Beberkan Faktanya "https://radarbogor.jawapos.com/bogor/2475078762/3-asn-terlibat-kasus-penipuan-perizinan-warpat-puncak-bogor-terancam-dipecat-pj-sekda-beberkan-faktan.* Kabupaten Bogor: Radar Bogor.

Ahmadi. (2015). *https://www.antaranews.com/berita/472177/dua-pns-kabupaten-bogor-dipecat.* Indonesia: Copyright © ANTARA.

Baek-Kyoo (Brian) Joo, H. J.-W. (2012). The Effectof Care Self Evaluation Anad Transformation Leadership on organizational Commitment. *Leadership and Organizational Depelopment Journal, 33*.

Bass, B. M. (2006). *Transformasional Leadership* (2 ed.). London: Lawrence

Colcuitt, L. a. (2009). *Organizational Behavior Improfing Performance and Commitment in the Work Place.* New York: McGrawHill Irwin.

Debitri Primasheila, A. H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. telkom Kantor Wilayah Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen Bisnis dan Terapan*, 25-32.

Deny, S. (2016). *Kualitas PNS RI kalah dibanding Filipina dan Thailand.* Indonesia: Liputan6.

Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.

Husami, M. A. (2018). A Study Of Nurses Job Satisfactional: The Relationship to Organizational, Perceived Organizationaal, Support, Transactional Leadership and Level Education. *European Jurnal of Scientific Reseach, 22*, 286-295.

Ikhsan, A., & I Kadek Wira Aditya. (2022, April 29). Tiga PNS Pemkab Bogor Dinonaktifkan Gara-gara Jadi Tersangka Suap :https://bandung.kompas.com/read/2022/04/29/060500578/-populer-jawa-barat-3-pns-pemkab-bogor-dinonaktifkan-gara-gara-jadi?page=all#google_vignette". (R. K. Darmawan, Ed.) *Kompas.com*, all.

Imam, G. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)* (8 ed., Vol. 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

J.A Colcuitt, J. L. (2011). *Organizational Behavior.* New York: Mc. Graw-Hill.

J.A. Colquitt, J. L. (2011). *Organizational Behavior.* New York: McGraw-Hill.

J.L. Gibson, J. I. (2006). *Organizational: Behavior, Strukture and Processes.* New York: McGraw-Hill.

Muhamad, A. (2024). *https://radarbogor.jawapos.com/bogor/2475078762/3-asn-terlibat-kasus-penipuan-perizinan-warpat-puncak-bogor-terancam-dipecat-pj-sekda-beberkan-faktanya#google_vignette.* Indonesia: Radar Bogor. Jawa Pos. Com.

Parahmandmehr, A. (2018). The Relationshep Between Organizational Culture, Organizational Commitment Of Tehran Football Associations. *Jurnal Of Novel Applied Science*, 739-743.

Rahmat Ramadhan, R., Yonathan Pongtuluran, Y., & Sri Wahyuni, S. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Serta Kompetensi Terhadap kepuasan Kerja Pegawai dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen, 12*(2), 306-316.

Ricky Satria, R., Elfiswandi, & Jhon Very, J. (2022). Analisis Komitmen Organisasi Berdasarkan Faktor Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Kerja Pada Aparatur Sipil Negara (ASN). *Jurnal Of Business and Economics (JBE), 7*(2), 192-199. doi:10.35134/jbeupiyptk.v7i2.165

Schein, E. H. (1996). *Culture: The Missing Concept In Organizational Studies* (Vol. 41). New York: Administrative Scieence Quarterly.

Stephen P Robbin, Stephen P. Robbin; Timothy A. Judge, Timothy A. Judge;. (2013). *Organizational Behavior.* New York: Pearson.

Stephen P Robbins, T. A. (2008). *Organizational Behavior.* New York: Pearson.

Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi.* Jakarta: Prenada Media Group.

Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi.* Jakarta: Prenada Media Group.

Yudiarti. (2013). Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Ekonomi dn Manajemen, 9*, 56-70.

Yudiarti. (2013). Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu ekonomi dan Manajemen, 9*, 56-70.