

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIFGROUP CABANG MARELAN

Ardian Syah Putra¹, M. Amri Nasution², Rani Rahim³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Dharmawangsa

amrinasution@dharmawangsa.ac.id, ranirahim@dharmawangsa.ac.id

Article History:

Received: 06 Agustus 2024

Revised: 18 Agustus 2024

Accepted: 28 Agustus 2024

Keywords: Budaya Organisasi,
Komitmen Karyawan dan
Kinerja Karyawan

Abstract: *This study aims to explain the influence of organizational culture and employee commitment on employee performance. The sampling technique used in this research involved 63 respondents who are employees of FIFGroup Marelán Branch. The results of the first hypothesis test show that the organizational culture variable yielded $t\text{-count} > t\text{-table} = 3.646 > 2.000$. Thus, it can be concluded that organizational culture has a significant positive effect on employee performance at PT. FIFGROUP Marelán Branch. This indicates that the more appropriate the organizational culture, the better the employee performance. In the second hypothesis test, the employee commitment variable yielded $t\text{-count} > t\text{-table} = 3.089 > 2.000$. Therefore, it can be concluded that employee commitment has a significant positive effect on employee performance at PT. FIFGROUP Marelán Branch. This indicates that the stronger the employee commitment, the better the employee performance. The results of the F-test in this study show a significance value of 0.000, which is smaller than the alpha value of 5% (0.05), or $F\text{-count} > F\text{-table} = 32.962 > 3.15$. Therefore, it can be concluded that organizational culture and employee commitment simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. FIFGROUP Marelán Branch.*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja yang optimal mencerminkan efektivitas manajemen sumber daya manusia dan sejauh mana individu mampu berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal, salah satunya adalah budaya organisasi dan komitmen karyawan.

Budaya organisasi berperan sebagai pengaruh perilaku individu dalam organisasi, membentuk identitas kolektif, dan menjadi sistem nilai yang diinternalisasi oleh karyawan. Robbins dan Judge (2015:256) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi dan yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Dalam pandangan Sunyoto (2015:11), budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pedoman sikap dan perilaku dalam lingkungan kerja, yang apabila diterapkan secara konsisten dapat meningkatkan kedisiplinan dan semangat kerja.

Hasibuan (2017:60) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat menciptakan integrasi antara tujuan individu dan organisasi, sehingga karyawan merasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap hasil kerja. Sedangkan menurut Sutrisno (2015:113), budaya organisasi dapat membentuk atmosfer kerja yang harmonis dan kolaboratif, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan. Ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya tidak bersifat simbolik semata, melainkan sangat operasional dalam membentuk performa kerja.

Selain budaya organisasi, komitmen karyawan juga menjadi determinan penting dalam memengaruhi kinerja. Luthans (2012:147) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana seorang karyawan merasa loyal terhadap organisasi dan terlibat secara aktif dalam pencapaian tujuan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan konsistensi dalam perilaku kerja, kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, serta ketahanan terhadap tekanan pekerjaan.

Meyer dan Allen (1997) mengembangkan tiga dimensi komitmen, yaitu: afektif (komitmen emosional), kontinyu (berbasis kebutuhan), dan normatif (berbasis moral/kewajiban). Ketiga dimensi ini menjelaskan motivasi psikologis karyawan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Simamora (2016:458), tingkat komitmen yang tinggi akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dan keinginan untuk berprestasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Menurut Robbins (2015:237), komitmen karyawan bukan hanya ditentukan oleh sistem kompensasi, tetapi juga oleh persepsi terhadap keadilan, dukungan organisasi, serta relevansi budaya perusahaan dengan nilai pribadi individu. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun iklim kerja yang menumbuhkan rasa memiliki dan kebanggaan terhadap perusahaan. Pendapat ini sejalan dengan teori Greenberg dan Baron (2013:116), yang menyebutkan bahwa komitmen

dapat diperkuat melalui kepemimpinan partisipatif dan keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan.

Penelitian sebelumnya oleh Wijaya (2019) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa keuangan di Jakarta. Temuan serupa juga diungkap oleh Yuliana dan Prasetyo (2020) bahwa komitmen organisasi secara signifikan memengaruhi kinerja pada sektor perbankan. Meski demikian, belum banyak penelitian yang mengkaji secara simultan kedua variabel ini pada perusahaan pembiayaan berskala nasional, khususnya di wilayah Sumatera Utara.

PT. FIFGroup Cabang Marelan sebagai salah satu perusahaan pembiayaan dengan cakupan operasional luas, menghadapi tantangan dalam menjaga stabilitas dan efektivitas kinerja karyawan di tengah persaingan industri yang semakin kompleks. Berdasarkan observasi awal, ditemukan adanya variasi persepsi terhadap budaya kerja, serta tingkat komitmen yang tidak seragam antar karyawan. Kondisi ini menjadi dasar untuk melakukan kajian empiris terhadap pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGroup Cabang Marelan. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi akademik bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam membangun budaya kerja yang kuat dan memperkuat loyalitas karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. Penelitian dilakukan di PT. FIFGroup Cabang Marelan, Medan, Sumatera Utara. Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. FIFGroup Cabang Marelan yang berjumlah 70 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *sampling jenuh* (sensus), yaitu teknik pengambilan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden karena jumlah populasi relatif kecil. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 orang.

Jenis data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung melalui penyebaran kuesioner yang diisi oleh responden, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi perusahaan, laporan kinerja, serta literatur terkait teori budaya organisasi, komitmen, dan kinerja karyawan. Instrumen penelitian dikembangkan dengan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju.”

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Budaya Organisasi (X1)** diukur dengan lima indikator berdasarkan Robbins (2015), yaitu: inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi tim, dan stabilitas.
- Komitmen Karyawan (X2)** diukur berdasarkan teori Meyer dan Allen (1997), yang mencakup: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.
- Kinerja Karyawan (Y)** diukur menggunakan indikator dari Mangkunegara (2013), yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan tanggung jawab.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen untuk memastikan kelayakan data. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Setelah itu, dilakukan uji t (parsial), uji F (simultan), serta analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada kuesioner untuk variabel budaya organisasi, komitmen karyawan, dan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi (r hitung) lebih besar dari r tabel (0,235), sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Item Pernyataan	$r_{hitung} (X_1)$	$r_{hitung} (X_2)$	$r_{hitung} (Y)$	$r_{tabel} (0,05)$	Ket
1.	1	0,632	0,609	0,661	0,248	Valid
2.	2	0,316	0,447	0,770	0,248	Valid

3.	3	0,353	0,609	0,684	0,248	Valid
4.	4	0,429	0,397	0,734	0,248	Valid
5.	5	0,751	0,744	0,549	0,248	Valid
6.	6	0,580	0,744	0,684	0,248	Valid
7.	7	0,662	0,654	0,640	0,248	Valid
8.	8	0,388	0,745	0,657	0,248	Valid
9.	9	0,551	0,678	0,774	0,248	Valid
10.	10	0,723	0,450	0,640	0,248	Valid
11.	11	0,618	0,707	0,722	0,248	Valid
12.	12	0,689	0,422	0,722	0,248	Valid

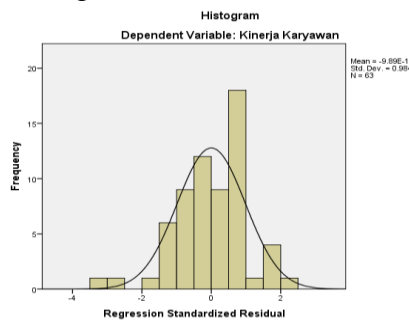
Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach’s Alpha untuk ketiga variabel berada di atas 0,6, yang berarti bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan layak digunakan untuk penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Alpha	Batas Kritis	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X ₁)	0,797	0,60	Reliabel
Komitmen Karyawan (X ₂)	0,839	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,888	0,60	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, dengan nilai signifikansi > 0,05.



Gambar 1. Uji Normalitas

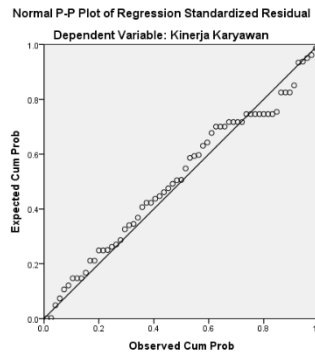
Uji multikolinearitas menghasilkan nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10, yang menandakan tidak terdapat multikolinearitas antara variabel bebas.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized		Standardized		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.521	6.854			-.368	.714		
Budaya Organisasi	.630	.173	.430		3.646	.001	.570	1.753
Komitmen Karyawan	.414	.134	.364		3.089	.003	.570	1.753

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola tertentu dalam scatterplot, sehingga disimpulkan bahwa model bebas dari gejala heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

Tabel 4. Koefisien Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized		Standardized		t	Sig.	Collinearity	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.521	6.854			-.368	.714		

Budaya	.630	.173	.430	3.646	.001	.570	1.753
Organisasi							
Komitmen	.414	.134	.364	3.089	.003	.570	1.753
Karyawan							

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4 model regresi linier berganda dalam persamaan ini adalah :

$$Y = 4,490 + 0,419X_1 + 0,411X_2$$

Koefisien regresi budaya organisasi (X_1) sebesar 0,419 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,419 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Sementara itu, komitmen karyawan (X_2) dengan koefisien 0,411 juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat komitmen, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Uji t (Parsial)

Tabel 5. Koefisien Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics Toleranc e VIF
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient		t	Sig.	
	B	Error Std.	Beta	s			
1 (Constant)	-2.521	6.854			-3.68	.714	
Budaya Organisasi	.630	.173	.430	3.646	.001	.570	1.753
Komitmen Karyawan	.414	.134	.364	3.089	.003	.570	1.753

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Artinya, baik budaya organisasi maupun komitmen karyawan secara individual berkontribusi nyata terhadap peningkatan

performa karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji F menghasilkan nilai F hitung = 35,107 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa model regresi yang digunakan layak dan dapat digunakan untuk memprediksi kinerja berdasarkan kedua variabel independen.

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	878.340	2	439.170	32.962	.000 ^b
	Residual	799.406	60	13.323		
	Total	1677.746	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Komitmen Karyawan, Budaya Organisasi

Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R² sebesar 0,508 menunjukkan bahwa 50,8% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan komitmen karyawan, sedangkan sisanya sebesar 49,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan sistem penghargaan.

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
		Change Statistics							
Mode	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square	F	Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.724 ^a	.524	3.65013	.524	32.962		2	60	.000

a. Predictors: (Constant), Komitmen Karyawan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Budaya Organisasi (0.001) lebih kecil dibandingkan dari alpha 5% (0.05) atau $t_{hitung} > t_{tabel} 3.646 > 2.000$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel Budaya Organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Marelan.

Menurut Duha (2016:135) mendefinisikan : “Budaya organisasi adalah dasar yang menjadi panutan bagi seluruh individu yang berada di organisasi dan dalam melakukan kegiatannya, baik dalam bekerja, bersosialisasi, maupun kegiatan-kegiatan lainnya di dalam maupun di luar pekerjaannya, sehingga seluruh aktivitas yang berlangsung adalah bernilai dan bermakna”.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Tanisa Arsyia Soepardjo dan Dwiarko Nugrohoseno (2014) dengan hasil analisis data model persamaan regresi linier berganda diketahui nilai konstanta sebesar 0.425. Artinya adalah apabila variabel budaya organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) dianggap nol atau ditiadakan maka besarnya kinerja karyawan sebesar 0.425. Budaya organisasi (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT NAV Surabaya Pusat sebesar 0.415. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel budaya organisasi akan mengakibatkan perubahan terhadap proses kinerja karyawan pada PT NAV Surabaya Pusat sebesar 0.415 dengan arah yang sama atau searah bila variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan.

Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Komitmen Karyawan (0.003) lebih kecil dibandingkan dari alpha 5% (0.05) atau $t_{hitung} > t_{tabel} 3.089 > 2.000$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_2 diterima untuk variabel komitmen karyawan. Dengan demikian, secara parsial bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Marelan.

Menurut Muhyi, dkk (2016: 31) : “Komitmen adalah perasaan keterikatan seseorang terhadap suatu nilai, tujuan, atau lingkungan. Dapat diwujudkan dalam suatu janji setia yang dibuktikan dengan perilaku dan kinerja”.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Lingga L (2014) Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel Komitmen karyawan mempunyai tingkat signifikansi $0,413 > 0,05$, maka H1 tidak diterima. hipotesis 1 tidak diterima karena Komitmen Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai keuangan BPR di Tanjung pinang.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikannya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 32,962 > 3,15$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Marelan.

Baird dalam Purnaya (2016: 1.9) menegaskan bahwa: "Kinerja bukan sebuah kejadian melainkan sesuatu yang berorientasi tindakan. Dengan kata lain, yang dimaksudkan dengan kinerja adalah upaya untuk menghasilkan sesuatu bukan prosesnya".

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2015) Berdasarkan hasil uji terhadap hipotesis yang mengatakan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Diketahui bahwa besarnya koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,517. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,517.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGroup Cabang Marelan. Secara parsial, budaya organisasi menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap perilaku kerja, kedisiplinan, dan orientasi hasil yang dicapai oleh karyawan. Sementara itu, komitmen karyawan secara signifikan memengaruhi tanggung jawab, loyalitas, dan semangat kerja dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara simultan berkontribusi sebesar 50,8% terhadap variasi kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh faktor individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya organisasi yang terinternalisasi serta tingkat komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan. Implikasi dari hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperkuat implementasi budaya organisasi yang inklusif, inovatif, dan kolaboratif. Selain itu, manajemen perlu membangun sistem yang mampu menumbuhkan dan mempertahankan komitmen karyawan, baik secara emosional (afektif), rasional (kontinyu), maupun moral (normatif), melalui pelibatan dalam pengambilan keputusan, pengakuan atas prestasi, dan pengembangan karier. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memperluas variabel yang diteliti, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, atau motivasi kerja, guna mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang determinan kinerja karyawan. Selain itu, pengembangan desain longitudinal dapat membantu melihat perubahan perilaku dan performa karyawan dalam jangka waktu tertentu.

DAFTAR REFERENSI

- Duha, Timotius. 2016. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Deepublish.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2013). *Behavior in Organizations* (10th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2012). *Organizational Behavior* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Muhyi, Herman Abdul, dkk. 2016. *HR Plan & Strategy*. Jakarta : Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Group).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Purnaya, I Gusti Ketut. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Boston: Pearson.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sunyoto, D. (2015). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wijaya, M. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Keuangan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Bisnis*, 7(1), 35–45.
- Yuliana, N., & Prasetyo, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sektor Perbankan. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 8(2), 112–122.