

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Stabilitas Pekerjaan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Deteksi dan Analisis Korupsi Komisi Pemberantasan Korupsi setelah Beralih Menjadi Aparatur Sipil Negara

Muhammad Ozal^{1*}, Bambang Irawan²

^{1,2} Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

¹ ozal.muhammad@gmail.com; ² bambang.irawan@stiami.ac.id

* Corresponding Author

ARTICLE INFO

Article history :

Received : Agustus 21, 2025

Revised : Agustus 25, 2025

Accepted : Agustus 29, 2025

Kata Kunci:

Budaya organisasi;
stabilitas pekerjaan;
komitmen organisasi;
kinerja pegawai;
KPK;



Copyright (c) 2026

Abiwarra : Jurnal Vokasi Administrasi
Bisnis

ABSTRACT

Transformasi status kelembagaan KPK melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019 membawa konsekuensi terhadap perubahan status kepegawaian pegawai menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN). Perubahan ini berimplikasi pada dinamika organisasi, terutama terkait budaya organisasi, stabilitas pekerjaan, dan komitmen organisasi, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, stabilitas pekerjaan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Direktorat Deteksi dan Analisis Korupsi KPK setelah beralih menjadi ASN. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Data diperoleh melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan sumbangan efektif sebesar 28,9% dan merupakan variabel paling dominan. Komitmen organisasi juga berpengaruh signifikan dengan sumbangan efektif 11,9%, sementara stabilitas pekerjaan memberikan pengaruh terendah dengan sumbangan efektif 8,3%. Secara simultan, ketiga variabel memberikan kontribusi sebesar 49,1% terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan budaya organisasi yang adaptif, peningkatan komitmen organisasi, serta pengelolaan stabilitas pekerjaan secara strategis untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai KPK pasca transisi kelembagaan.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor fundamental dalam menentukan efektivitas organisasi publik. Dalam sektor pemerintahan, kinerja aparatur tidak hanya menjadi ukuran produktivitas, tetapi juga cerminan akuntabilitas dan integritas lembaga negara dalam melayani kepentingan publik. Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk bekerja profesional, adaptif, dan berorientasi pada hasil, sehingga organisasi publik dapat menjalankan mandatnya secara optimal. Dalam konteks Indonesia, transformasi kelembagaan yang dialami oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) melalui revisi Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019 telah membawa perubahan signifikan terhadap status kepegawaian, yaitu peralihan dari pegawai independen menjadi ASN. Perubahan ini tidak hanya berdampak administratif, tetapi juga menyentuh aspek psikologis, budaya kerja, dan dinamika organisasi secara keseluruhan.

Perubahan status tersebut menimbulkan berbagai konsekuensi yang memengaruhi motivasi, komitmen, serta cara pegawai memaknai peran dan tanggung jawabnya. Sebagai lembaga yang berfokus pada pencegahan dan penindakan korupsi, KPK menghadapi tuntutan kinerja yang sangat tinggi. Namun, transisi status kepegawaian menjadi ASN berpotensi menimbulkan ambiguitas dalam budaya organisasi, persepsi mengenai stabilitas pekerjaan, serta tingkat komitmen individu terhadap organisasi. Jika tidak dikelola dengan baik, kondisi ini dapat menurunkan efektivitas organisasi dan melemahkan peran KPK dalam upaya pemberantasan korupsi.

Salah satu faktor yang diyakini memengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat, adaptif, dan mendukung profesionalisme diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja. Dalam konteks KPK, perubahan status

kepegawaian dapat memunculkan tantangan baru terhadap nilai-nilai yang selama ini menjadi ciri khas budaya organisasinya, seperti independensi, integritas, dan keberanian. Oleh karena itu, penting untuk menilai sejauh mana budaya organisasi pasca transisi ASN masih berperan dalam mendorong kinerja pegawai.

Selain itu, faktor stabilitas pekerjaan juga menjadi perhatian. Sebagai ASN, pegawai KPK mendapatkan jaminan stabilitas kerja yang relatif lebih tinggi dibandingkan sebelum perubahan status. Namun, stabilitas ini dapat menjadi pedang bermata dua. Di satu sisi, ia memberikan rasa aman yang dapat meningkatkan fokus kerja. Di sisi lain, jika dianggap sebagai kondisi yang sudah pasti, stabilitas kerja justru dapat mengurangi motivasi untuk berprestasi lebih tinggi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stabilitas pekerjaan tidak selalu berkorelasi kuat dengan peningkatan kinerja, terutama di sektor publik di mana status kepegawaian dianggap telah terjamin.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Komitmen yang kuat mendorong pegawai untuk memiliki keterikatan emosional, tanggung jawab moral, dan kesediaan untuk berkontribusi lebih terhadap organisasi. Dalam konteks KPK, komitmen organisasi sangat penting untuk memastikan bahwa setiap pegawai tetap berorientasi pada tujuan besar lembaga, yakni pemberantasan korupsi, meskipun terjadi perubahan status kelembagaan. Namun, komitmen ini bisa tergerus apabila pegawai merasa nilai-nilai yang mereka junjung tidak lagi selaras dengan arah organisasi setelah transformasi menjadi ASN.

KAJIAN PUSTAKA

Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, norma, serta asumsi yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang berfungsi sebagai pedoman dalam berpikir, bersikap, dan bertindak (Robbins & Judge, 2019). Budaya organisasi yang kuat diyakini mampu menciptakan identitas kolektif, meningkatkan keterlibatan pegawai, serta memperkuat adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Denison (1990) membagi budaya organisasi menjadi empat dimensi utama, yaitu: (1) keterlibatan (*involvement*), yang menggambarkan partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan; (2) konsistensi (*consistency*), yang menunjukkan keselarasan nilai dan perilaku dalam organisasi; (3) adaptabilitas (*adaptability*), yang mencerminkan kemampuan organisasi dalam merespons perubahan; dan (4) misi (*mission*), yang menegaskan arah serta tujuan organisasi.

Dalam konteks birokrasi publik, khususnya setelah perubahan status kelembagaan KPK menjadi bagian dari ASN, budaya organisasi berperan penting dalam menjaga semangat integritas, independensi, dan profesionalisme pegawai. Tanpa budaya yang kuat, stabilitas dan komitmen pegawai tidak akan cukup untuk menjamin tercapainya kinerja optimal. Penelitian terbaru oleh Suprpto & Rahardjo (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang berorientasi pada inovasi dan integritas memiliki korelasi positif terhadap kinerja pegawai sektor publik di Indonesia. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai organisasi tidak hanya menjadi simbol, tetapi juga instrumen yang mampu mendorong pencapaian kinerja.

Stabilitas Pekerjaan (X2)

Stabilitas pekerjaan atau *job stability* dipahami sebagai kondisi ketika pegawai merasakan adanya kepastian dan keamanan terkait kelanjutan kariernya di masa depan (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Dimensi stabilitas pekerjaan meliputi keamanan kerja (*job security*), kepastian jenjang karier, serta perlindungan dari risiko pemutusan hubungan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa stabilitas pekerjaan dapat menurunkan tingkat stres, meningkatkan loyalitas, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif (Johnson, Lee, & Tan, 2021).

Namun, dalam sektor publik, khususnya pada pegawai yang sudah berstatus ASN, stabilitas pekerjaan cenderung dianggap sebagai sesuatu yang melekat (*given condition*). Hal ini berarti bahwa rasa aman terhadap pekerjaan tidak lagi menjadi variabel pendorong utama bagi peningkatan kinerja. Temuan ini sejalan dengan studi Prakoso (2021), yang menunjukkan bahwa stabilitas pekerjaan pada aparatur sipil negara memiliki pengaruh lebih rendah terhadap kinerja dibanding faktor motivasi intrinsik maupun budaya organisasi. Dengan demikian, meskipun penting, stabilitas pekerjaan

cenderung berfungsi sebagai faktor dasar (*hygiene factor*) dalam kerangka teori Herzberg, bukan faktor motivator.

Komitmen Organisasi (X3)

Komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana pegawai memiliki keterikatan emosional, keterlibatan, serta loyalitas terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Meyer & Allen, 1997). Terdapat tiga komponen komitmen organisasi, yaitu: (1) komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu keterikatan emosional dan rasa bangga terhadap organisasi; (2) komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), yaitu keinginan bertahan karena pertimbangan biaya dan manfaat jika keluar dari organisasi; serta (3) komitmen normatif (*normative commitment*), yaitu rasa kewajiban moral untuk tetap setia pada organisasi.

Pegawai dengan komitmen tinggi cenderung bekerja lebih giat, bersedia berkorban demi kepentingan organisasi, serta menunjukkan loyalitas jangka panjang. Dalam penelitian sektor publik di Indonesia, Sutanto & Ratna (2018) menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja, khususnya ketika didukung oleh kepemimpinan transformasional. Lebih jauh, komitmen organisasi juga menjadi instrumen penting untuk memperkuat integritas aparatur dalam menghadapi tantangan etika dan tuntutan akuntabilitas publik (Wijayanti, 2022).

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Bernardin & Russell (2013) mengemukakan enam dimensi utama kinerja, yaitu: (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) ketepatan waktu, (4) efektivitas biaya, (5) kebutuhan supervisi, dan (6) hubungan interpersonal. Dalam konteks ASN, pengukuran kinerja tidak hanya berfokus pada pencapaian target kerja, tetapi juga pada aspek integritas, profesionalisme, serta kepatuhan terhadap prinsip good governance.

Kinerja pegawai yang optimal sangat dipengaruhi oleh faktor internal seperti budaya organisasi, stabilitas pekerjaan, komitmen, serta faktor eksternal seperti kepemimpinan, sistem penghargaan, dan dukungan teknologi. Oleh karena itu, penelitian mengenai determinan kinerja pegawai sektor publik menjadi sangat penting, terutama dalam rangka memperkuat kapasitas kelembagaan.

Gap Penelitian

Meskipun sejumlah penelitian telah menelaah hubungan antara budaya organisasi, stabilitas pekerjaan, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai di sektor publik, penelitian yang secara spesifik mengkaji konteks KPK pasca revisi UU Nomor 19 Tahun 2019 masih sangat terbatas. Padahal, lembaga ini memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari instansi pemerintah lainnya, baik dari sisi fungsi, nilai-nilai organisasi, maupun ekspektasi publik yang sangat tinggi terhadap integritas dan efektivitasnya. Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran empiris mengenai bagaimana budaya organisasi, stabilitas pekerjaan, dan komitmen organisasi berkontribusi terhadap kinerja pegawai KPK dalam konteks kelembagaan baru.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, penelitian ini mengasumsikan bahwa budaya organisasi (X1), stabilitas pekerjaan (X2), dan komitmen organisasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), baik secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori (*explanatory research*), yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, stabilitas pekerjaan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Desain penelitian yang digunakan adalah survey dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner terstruktur berbasis skala Likert.

1. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Direktorat Deteksi dan Analisis Korupsi KPK yang telah beralih status menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN). Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan proportionate stratified random sampling agar dapat mewakili setiap bagian/unit kerja. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*error tolerance*) 5%. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh 96 responden sebagai sampel penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert 1–5 (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju). Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu budaya organisasi (X1), stabilitas pekerjaan (X2), komitmen organisasi (X3), dan kinerja pegawai (Y). Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan dari buku, artikel ilmiah, laporan tahunan KPK, dan regulasi terkait.

3. Uji Instrumen Penelitian

- Uji Validitas dilakukan dengan analisis korelasi *Pearson Product Moment* antara skor item dengan skor total. Item dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikansi 0,05.
- Uji Reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,70.

4. Teknik Analisis Data

Data dianalisis dengan pendekatan analisis regresi linear berganda menggunakan bantuan software SPSS. Tahapan analisis meliputi:

- Analisis Deskriptif untuk menggambarkan persepsi responden pada setiap variabel.
- Uji Asumsi Klasik (uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas).
- Uji Regresi Berganda untuk mengetahui pengaruh parsial (uji t) dan simultan (uji F) variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya variasi kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas.
- Perhitungan Sumbangan Efektif dan Relatif untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum pegawai memberikan penilaian yang positif terhadap budaya organisasi, stabilitas pekerjaan, komitmen organisasi, maupun kinerja pegawai. Namun demikian, terdapat variasi pada skor tiap indikator. Hal ini menandakan bahwa meskipun sebagian besar aspek organisasi telah berjalan baik, terdapat ruang perbaikan pada beberapa indikator, terutama yang terkait dengan keberanian mengambil langkah baru, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dan inovasi.

2. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menunjukkan distribusi data residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menghasilkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) $<$ 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menunjukkan pola penyebaran data acak, yang berarti model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas. Dengan demikian, model regresi memenuhi syarat untuk digunakan dalam analisis.

3. Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1), stabilitas pekerjaan (X2), dan komitmen organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), baik secara parsial maupun simultan. Budaya organisasi memberikan pengaruh paling dominan dengan sumbangan efektif sebesar 28,9%. Komitmen organisasi memberikan pengaruh signifikan dengan sumbangan efektif sebesar 11,9%. Stabilitas pekerjaan memberikan pengaruh yang paling rendah dengan sumbangan efektif sebesar 8,3%. Secara simultan, ketiga variabel tersebut menjelaskan 49,1% variasi kinerja pegawai, sementara sisanya 50,9% dijelaskan oleh faktor lain seperti motivasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan sistem penghargaan.

Pembahasan

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan sumbangan efektif sebesar 28,9%, yang merupakan kontribusi paling dominan di antara variabel lain. Hal ini menguatkan pandangan Denison (1990) dan Robbins & Judge (2019) bahwa budaya organisasi yang kuat dan adaptif dapat mendorong efektivitas kinerja pegawai.

Dalam konteks pegawai KPK yang telah beralih status menjadi ASN, budaya organisasi yang menekankan profesionalisme, integritas, serta akuntabilitas menjadi kunci utama dalam menjaga performa. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terjadi perubahan status kelembagaan, internalisasi nilai dan norma budaya organisasi tetap menjadi faktor pendorong utama produktivitas pegawai. Dengan demikian, budaya organisasi yang kondusif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

b. Pengaruh Stabilitas Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa stabilitas pekerjaan memberikan pengaruh yang relatif rendah terhadap kinerja pegawai, dengan sumbangan efektif sebesar 8,3%. Hasil ini sejalan dengan penelitian Johnson, Lee, & Tan (2021) yang menemukan bahwa dalam sektor publik, stabilitas pekerjaan cenderung dianggap sebagai kondisi yang sudah “diberikan” (given condition), sehingga tidak lagi menjadi faktor pendorong utama kinerja.

Dalam konteks ASN di KPK, kepastian kerja sudah dijamin oleh regulasi, sehingga stabilitas tidak cukup kuat memengaruhi motivasi atau kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan perlunya strategi tambahan seperti peningkatan tantangan kerja, kesempatan pengembangan karier, maupun sistem penghargaan yang berbasis prestasi untuk mendorong kinerja pegawai secara lebih signifikan.

c. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini juga membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan sumbangan efektif sebesar 11,9%. Hal ini sesuai dengan teori Allen dan Meyer (1990) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi, baik afektif, kontinuans, maupun normatif, berkontribusi dalam mendorong pegawai bekerja secara maksimal.

Pegawai yang memiliki keterikatan emosional, rasa tanggung jawab, serta loyalitas tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan dedikasi lebih besar dalam pekerjaannya. Namun, kontribusinya masih lebih rendah dibanding budaya organisasi, yang berarti bahwa nilai komitmen perlu diperkuat melalui kebijakan internal, kepemimpinan yang inspiratif, serta sistem penghargaan yang menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi.

d. Pengaruh Budaya Organisasi, Stabilitas Pekerjaan, dan Komitmen Organisasi secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan, ketiga variabel independen terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi sebesar 49,1%, sementara sisanya 50,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan sistem penghargaan.

Hasil ini menegaskan bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan oleh kombinasi kondisi organisasi yang kompleks. Dengan demikian, pendekatan manajerial yang integratif diperlukan untuk memperkuat budaya organisasi, menjaga stabilitas pekerjaan, serta meningkatkan komitmen organisasi secara seimbang. Strategi ini penting agar kinerja pegawai KPK sebagai ASN tetap terjaga tinggi dalam menghadapi dinamika kelembagaan dan tantangan kerja yang terus berkembang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, stabilitas pekerjaan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Deteksi dan Analisis Korupsi KPK pasca transisi status kepegawaian menjadi ASN, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan sumbangan efektif sebesar 28,9%, menjadikannya faktor yang paling dominan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat, adaptif, dan profesional sangat menentukan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai.
2. Stabilitas pekerjaan berpengaruh positif namun memiliki sumbangan efektif paling rendah, yaitu 8,3%. Meskipun memberikan rasa aman, faktor ini dianggap sebagai kondisi yang sudah melekat pada status ASN sehingga tidak lagi menjadi pendorong utama peningkatan kinerja.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan sumbangan efektif sebesar 11,9%. Pegawai dengan keterikatan emosional dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan kinerja lebih baik, meskipun pengaruhnya masih lebih rendah dibandingkan budaya organisasi.
4. Secara simultan, budaya organisasi, stabilitas pekerjaan, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 49,1%. Artinya, hampir setengah dari variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga faktor tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. Wiley.
- Johnson, M., Lee, H., & Tan, R. (2021). Job stability and employee performance in the public sector. *Journal of Public Administration Research*, 18(2), 112–127. <https://doi.org/10.1093/jopart/muaa032>
- Johnson, M., Lee, H., & Tan, R. (2021). Job stability and employee performance in the public sector. *Journal of Public Administration Research*, 18(2), 112–127.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Ozal, M., & Irawan, B. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Stabilitas Pekerjaan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Deteksi dan Analisis Korupsi Komisi Pemberantasan Korupsi setelah Beralih Menjadi Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*, *12*(2), 150-165. <https://doi.org/10.47134/jmkp.v12i2.245>

- Prakoso, A. (2021). Stabilitas pekerjaan sebagai faktor hygiene: Studi pada Aparatur Sipil Negara di Jakarta. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 19(1), 45-58. <https://doi.org/10.31113/jian.v19i1.789>
- Republik Indonesia. (2019). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 191. Sekretariat Negara.
- Suprpto, A., & Rahardjo, K. (2022). Budaya organisasi inovatif dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 15(1), 22-35. <https://doi.org/10.24198/jbm.v15i1.345>
- Sutanto, E. M., & Ratna, P. (2018). The influence of transformational leadership and organizational commitment on employee performance. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 33(3), 231-245. <https://doi.org/10.22146/jieb.29874>
- Wijayanti, R. (2022). Komitmen organisasi dan integritas aparatur sipil negara dalam era tata kelola pemerintahan yang baik. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(2), 101-115. <https://doi.org/10.31845/jap.v18i2.456>