

**Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada
Rumah Makan Pak Tjomot Cabang Daya
Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar**

¹Febrianty Barrung Ka'bak, ²Muhammad Ilham Wardhana Haeruddin, ³Burhanuddin,
⁴Romansyah Sahabuddin, ⁵Uhud Darmawan Natsir

^{1, 2, 3, 4, 5} Universitas Negeri Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

¹ febriantibk240201@gmail.com

² ilham.wardhana@unm.ac.id

³ dr.burhanuddin@unm.ac.id

⁴ krtenreng@gmail.com

⁵ uhud.darmawan@unm.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment and motivation on employee performance at the Pak Tjomot Restaurant, Daya branch, Biringkanaya District, Makassar City. The population in this study were all employees of the Pak Tjomot Restaurant in Makassar City, namely 30 people with a quantitative research type. The data used are primary data and secondary data obtained by using questionnaires and documentation. The results showed that there was a positive influence between the Organizational Commitment variable (X_1) on employee performance (Y), and there was a positive influence between the motivational variable (X_2) on employee performance which could be shown through the multiple linear regression equation, namely $Y = 17.974 + 0.634 + 0.196 + e$ and has a significant effect on the calculated t value of each variable of $3.013 > t$ table (X_1) and $2.538 > t$ table (X_2), with a significance level of $0.006 < 0.05$ (X_1) and $0.003 < 0.05$ (X_2). The R Square value of 0.291 indicates that the Organizational Commitment Variable (X_1) and Motivation Variable (X_2) in this study contributed 29.1% of the influence.

Keywords: *Organizational Commitment; Motivation; Employee performance.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Pak Tjomot cabang Daya Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Makan Pak Tjomot Kota Makassar, yaitu sebanyak 30 orang dengan jenis penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Komitmen Organisasi (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y), dan terdapat pengaruh positif antara variabel Motivasi (X_2) terhadap variabel Kinerja karyawan yang dapat ditunjukkan melalui persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 17,974 + 0,634 + 0,196 + e$ dan berpengaruh signifikan dengan nilai **t hitung** masing-masing variabel sebesar $3,013 > t$ tabel (X_1) dan $2,538 > t$ tabel (X_2), dengan taraf signifikansi $0,006 < 0,05$ (X_1) dan $0,003 < 0,05$ (X_2). Adapun nilai R Square sebesar 0,291 angka ini menunjukkan bahwa Variabel Komitmen Organisasi (X_1) dan Variabel Motivasi (X_2) pada penelitian ini memberikan kontribusi pengaruh sebesar 29,1%.

Kata Kunci: *Komitmen Organisasi; Motivasi; Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan berharap karyawan memiliki kinerja yang baik karena pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil

kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2009:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Beberapa hal yang perlu menjadi pertimbangan manajemen dalam meningkatkan kinerja antara lain komitmen organisasi dan motivasi karyawan.

Menurut Bashaw & Grant (1994), “Komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi”. Robbins (2008) mendefinisikan komitmen organisasional (*organizational commitment*) sebagai, Suatu keadaan di mana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Selain komitmen organisasi, persoalan dalam memotivasi karyawan juga tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Menurut Rivai (2013:837), motivasi dapat dijelaskan sebagai sekumpulan sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang spesifik sesuai dengan keinginan individu. Mangkunegara (2011:93), dalam pandangannya, menjelaskan bahwa motivasi merupakan keadaan yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan motifnya. Apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan, maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan, agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan.

Pada penelitian ini akan mengangkat permasalahan yang ada pada Rumah Makan Pak Tjomot, yakni salah satu usaha yang bergerak di bidang jasa boga yang memberikan pelayanan terhadap pemesanan makanan dan minuman untuk jamuan Makan. Sebagai rumah makan yang kompetitif, maka tidak menutup kemungkinan adanya persaingan antara usaha yang sejenis. Rumah Makan Pak Tjomot memiliki beberapa tantangan dalam pengoperasiannya. Untuk mengatasi hal tersebut, Usaha Rumah Makan Pak Tjomot seharusnya didukung oleh karyawan-karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja. Rumah Makan Pak Tjomot telah memperhatikan dan berusaha memberikan apa yang menjadi kebutuhan karyawannya, dengan harapan karyawan mampu meningkatkan kinerjanya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif, yaitu informasi yang diperoleh dalam wujud angka-angka yang berasal dari Rumah Makan Pak Tjomot khususnya cabang daya. Jenis penelitian ini memakai penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, guna memperoleh informasi yang relevan. Adapun sumber data dari penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yaitu, data yang dikumpulkan langsung dari lapangan ataupun bersumber dari atasan Rumah Makan Pak Tjomot Cabang Daya dengan metode memberikan kuisisioner melalui google form yang cocok dengan variabel penelitian serta item- item yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan motivasi.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini diperoleh melalui observasi atau pengamatan langsung di lapangan, kuisisioner berupa google form, dan dokumentasi. Adapun Teknik analisis data yaitu dengan melakukan uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas), uji regresi linear berganda, uji hipotesis (Uji T dan uji F), dan uji koefisien determinan (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X₁)

Indikator	Rhitung	Rtabel	Nilai Sig.	Keterangan
X1.1	0,635	0,361	0,000	Valid
X1.2	0,773	0,361	0,000	Valid
X1.3	0,702	0,361	0,000	Valid
X1.4	0,564	0,361	0,000	Valid
X1.5	0,527	0,361	0,000	Valid
X1.6	0,594	0,361	0,000	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₂)

Indikator	Rhitung	Rtabel	Nilai Sig.	Keterangan
X2.1	0,585	0,361	0,001	Valid
X2.2	0,486	0,361	0,006	Valid
X2.3	0,413	0,361	0,023	Valid
X2.4	0,629	0,361	0,000	Valid
X2.5	0,644	0,361	0,000	Valid
X2.6	0,527	0,361	0,003	Valid
X2.7	0,624	0,361	0,000	Valid
X2.8	0,648	0,361	0,000	Valid
X2.9	0,549	0,361	0,002	Valid
X2.10	0,497	0,361	0,005	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Rhitung	rtabel	Nilai Sig.	Keterangan
Y.1	0,480	0,361	0,007	Valid
Y.2	0,598	0,361	0,000	Valid
Y.3	0,561	0,361	0,001	Valid
Y.4	0,609	0,361	0,000	Valid
Y.5	0,535	0,361	0,002	Valid
Y.6	0,577	0,361	0,001	Valid
Y.7	0,436	0,361	0,016	Valid
Y.8	0,664	0,361	0,000	Valid
Y.9	0,598	0,361	0,000	Valid
Y.10	0,667	0,361	0,000	Valid

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel Komitmen Organisasi (X₁), Motivasi (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) yang diteliti telah valid, Nilai Sig. seluruh item *rhitung* seluruh item pertanyaan di atas 0,361 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga semua butir pertanyaan dalam instrumen dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	cronbach's alpha	Reliabilitas
1.	Komitmen Organisasi	0,691	Reliabel
2.	Motivasi	0,746	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,775	Reliabel

Berdasarkan Hasil uji Reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha pada seluruh variabel lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari kuisioner yang dipakai untuk menggambarkan variabel Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel dan bisa diandalkan sebagai alat ukur Variabel.

Uji Asumsi Klasik
Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3.17489342
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.137
	Negative	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z		0,751
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,626

Test distribution is Normal
Calculated from data
Lilliefors Significance Correction
This is a lower bound of the true significance

Berdasarkan hasil dari uji normalitas tersebut, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,626 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std.Error	Beta				
1	(Constant)	17,974	7,331		2,452	0,021		
	Komitmen Organisasi	0,634	0,210	0,489	3,013	0,006	0,998	1,002
	Motivasi	0,196	,0,127	0,250	2,538	0,003	0,998	1,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat melalui Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing variabel independen memiliki VIF < 10,0 dan nilai tolerance > 0,10. Hal ini berarti bahwa antara variabel bebas, yaitu Komitmen Organisasi dan Motivasi tidak saling berkorelasi, sehingga dapat dinyatakan model regresi linier berganda terbebas dari asumsi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	Collinearity	
		Coefficients		Coefficients	Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	6,819	3,592		1,898	0,068
	Komitmen Organisasi	-0,056	0,103	-0,103	-0,547	0,589
	Motivasi	-0,070	0,062	-0,212	-1,130	0,269

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glettser menunjukkan bahwa masing-masing variabel independent mempunyai nilai signifikansi > 0,05 dengan rincian Variabel komitmen organisasi memiliki nilai Sig. 0,589 > 0,05, dan variabel Motivasi memiliki nilai Sig. 0,269 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel yang diuji, yang berbarti tidak terdapat korelasi antara besarnya data dengan residualnya.

Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
B	Std.Error	Beta				
1	(Constant)	17,974	7,331		2,452	0,021
	Komitmen Organisasi	0,634	0,210	0,489	3,013	0,006
	Motivasi	0,196	0,127	0,250	2,538	0,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari pengolahan data di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi yaitu:

$$Y = 17,974 + (0,634) X_1 + (0,196) X_2 + e$$

Dari hasil persamaan regresi berganda tersebut memberikan pengertian bahwa:

1. Konstanta = 17,974
Jika variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja dianggap sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan sebesar 17,974
2. Koefisien b1 = 0,634X₁ (Komitmen Organisasi)
Menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0.634 dengan makna berpengaruh secara positif. Di mana jika komitmen organisasi ditingkatkan 1 satuan saja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.634 satuan. Sebaliknya jika komitmen organisasi diturunkan 1 satuan saja, maka kinerja karyawan menurun 0.634 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
3. Koefisien b2 = 0,196X₂ (Motivasi)
Menyatakan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,196 dengan makna berpengaruh secara positif. Di mana jika motivasi ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,196 satuan. Sebaliknya jika motivasi diturunkan 1 satuan saja, maka kinerja karyawan menurun 0,196 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Uji Hipotesis

Uji T

Komitmen Organisasi (X₁) dan Motivasi (X₂)

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized		Standardized		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,974	7,331		2,452	0,021
	Komitmen Organisasi	0,634	0,210	0,489	3,013	0,006
	Motivasi	0,196	0,127	0,250	2,538	0,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. **Komitmen Organisasi (X₁)**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dipaparkan diatas diperoleh nilai hitung 3,013 dan sig. 0,006. Nilai tabel yang diperoleh dari tabel distribusi nilai yaitu 2,052. Maka pada kaidah pengambilan keputusan pada uji T yang tepat dan disesuaikan dengan data yang dihasilkan yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig. < 0,05$ dengan nilai $3,013 > 2,052$ atau $0,006 < 0,05$. Maka artinya, secara parsial variabel komitmen organisasi (X₁) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis H1 diterima.

2. **Motivasi (X₂)**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dipaparkan diatas diperoleh nilai hitung 2,538 dan sig. 0,003. Nilai tabel yang diperoleh dari tabel distribusi nilai yaitu 2,052. Maka pada kaidah pengambilan keputusan pada uji T yang tepat dan disesuaikan dengan data yang dihasilkan yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig. < 0,05$ dengan nilai $2,538 > 2,052$ atau $0,003 < 0,05$. Maka artinya, secara parsial variabel motivasi (X₂) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis diterima atau H2 diterima.

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119,848	2	59,924	5,535	.010 ^b
	Residual	292,318	27	10,827		
	Total	412,167	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung 5,535 > F tabel 3,354. dan Nilai Sig 0,010 < 0,05, maka hipotesis H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh komitmen organisasi (X₁), dan motivasi (X₂) secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan Rumah Makan Pak Tjomot.

Koefisien Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.539 ^a	0,291	0,238	3,29038

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Organisasi

Berdasarkan output tabel di atas, nilai koefisien determinan diketahui sebesar 0,291 menunjukkan bahwa 29,1% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi dan motivasi. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 70,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ditentukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Pak Tjomot cabang Daya. Hal ini dapat disimpulkan dari nilai koefisien sebesar 0,634 yang menunjukkan hubungan positif antara komitmen organisasi (X₁) dan kinerja karyawan (Y). Selain itu, t hitung sebesar 3,013 juga menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan, karena nilainya melebihi nilai t tabel 2,052. Dukungan lebih lanjut untuk temuan ini datang dari nilai Sig. 0,006, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05.

Hasil penelitian ini sejalan hasil Gani et al., (2018) yang menemukan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian Kristanty (2017) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan pada Rumah Makan Pak Tjomot Cabang Daya. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dipaparkan diperoleh nilai t hitung 2,538 dan sig. 0,003. Nilai tabel yang diperoleh dari tabel distribusi nilai yaitu 2,052. Maka pada kaidah pengambilan keputusan pada uji T yang tepat dan disesuaikan dengan data yang dihasilkan yaitu t hitung $>$ t tabel atau sig. $<$ 0,05 dengan nilai $2,538 > 2,052$ atau $0,003 < 0,05$. Artinya, secara parsial variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis H2 diterima.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan Ekhsan (2019) dan Orocomna et al., (2018) yang mengatakan adanya pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dipastikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif terhadap tingkat kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). hasil uji F menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar 5,535. Nilai tersebut lebih besar dari f tabel ($5,535 > 3,354$). Nilai signifikan dalam uji F sebesar 0,010 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,010 < 0,05$). Nilai r hitung lebih besar dari f tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan Hayati et al., (2020) yang mengatakan adanya pengaruh positif dari komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dipastikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif terhadap tingkat kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan Rumah Makan Pak Tjomot cabang daya. Hal ini dapat dikatakan bahwa dukungan komitmen organisasi dan peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan di Rumah Makan tersebut. Kedua variabel bebas tersebut yaitu komitmen organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah: 1) Meningkatkan disiplin kerja para karyawan dengan menerapkan sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin waktu sehingga karyawan dapat meminimalisir ketidaktepatan waktu agar kinerja karyawan mampu lebih maksimal, seperti masuk kantor tepat waktu, mulai kerja, istirahat dan pulang kantor sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. 2) Mengadakan pertemuan non formal untuk meningkatkan sosialisasi dan hubungan kerja sama yang baik antar karyawan pada Rumah Makan Pak Tjomot cabang daya. Perlunya mengadakan kegiatan-kegiatan non formal seperti kegiatan pertemuan bersama di hari libur untuk meningkatkan keharmonisan dan komunikasi antara karyawan, sehingga dapat menumbuhkan komitmen yang baik dalam diri setiap individu karyawan untuk bekerjasama sehingga kinerja meningkat. 3) Pimpinan Rumah Makan Pak Tjomot cabang daya hendaknya memberikan panduan atau petunjuk kerja yang jelas dan terstruktur yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat. Panduan ini dapat berupa dokumen tertulis, daftar langkah-langkah, atau panduan visual yang memperjelas proses atau

metode yang harus diikuti sehingga karyawan dapat memahami dan berusaha untuk memberikan yang terbaik dan memaksimalkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bashaw, R., & Grant, E. (1994). Exploring the Distinctive Nature of Work Commitment: Their Relationships with Personal Characteristics, Job Performance, and Propensity to Leave. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 14(2).
- Ekhsan, Muhamad. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Hayati, Rita., Arafat Yasir., Sari, Puspita A. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *JMKSP: Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, 5(2), 100-111. DOI: <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753>
- Gani, M. R., Tewal B., & Trang I. (2018). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Karya Cahaya (SKC) Gorontalo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 6(4), 3228-3237. DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21296>
- Kristanty, Nadapdap. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 1-9.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Orocomna, Cion., Tumbel, Tinneke M., & Asaloei, Sandra I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT TASPEN (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(1), 66-72. DOI: <https://doi.org/10.35797/jab.v7.i001.66-72>
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 (Buku 1 & 2). Jakarta: Salemba Empat
- Sahabuddin, R. (2018). Effect of Entrepreneurship Commitment to Self-Efficacy through Intention of Entrepreneurship and Competence. *International Journal of Business and Management Science*, 8(1).