

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Di UMKM Sektor Kreatif (Studi Pada Karyawan Kopi Kenangan di Kota Malang)

Azizah Awalyah *)

Khalikussabir **)

M. Khoirul Anwar Odin Broto Suharto*)**

Email : Azizah123@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

Companies, including Micro, Small, and Medium-Sized Enterprises (MSMEs), must constantly improve due to the business world's rapid expansion. Human resources are a critical component of a sustainable and growing organization. The purpose of this study is to describe work motivation, organizational culture, and employee commitment. It also looks at how work motivation and organizational culture partially and simultaneously affect employee commitment in MSMEs in the creative sector, specifically among Kopi Kenangan employees in Malang City. 75 employees serve as both the population and the sample in this study, which uses a quantitative approach and survey method. A total sampling strategy is used. After passing tests for validity, reliability, normalcy, multicollinearity, and heteroscedasticity, the data were gathered via questionnaires and subjected to multiple linear regression analysis. A regression coefficient value of 1.032 supports the primary findings, which show that work motivation has a positive and significant partial effect on employee commitment. Similarly, with a regression coefficient value of 0.745, organizational culture likewise has a positive and substantial partial effect on employee commitment. Employee commitment is significantly impacted by both organizational culture and job motivation at the same time, with an F -calculated value of 120.715 that is higher than the F -table value of 2.73 and a significance value of $0.000 < 0.05$. With a coefficient of determination (R^2) of 0.735, job motivation and organizational culture account for 73.5% of the variation in employee commitment, with other factors outside the research model accounting for the remaining 26.5%. In conclusion, organizational culture and work motivation are critical elements that greatly increase employee engagement in MSMEs in the creative industry.

Keywords: *Work motivation, Organizational culture, Employee commitment, MSMEs*

Pendahuluan

Baik di sektor manufaktur, perdagangan, maupun jasa, bisnis sedang terdampak oleh perubahan bisnis terkini. Perusahaan harus mereformasi diri dan mulai mempertimbangkan setiap aspek bisnisnya agar dapat bertahan dan terus berkembang. Perusahaan harus mampu beradaptasi dengan tren terkini sebagai pelaku bisnis. Bisnis selalu berkembang dan beradaptasi dengan perubahan ini mengingat situasi saat ini. Bisnis yang gagal memanfaatkan kemajuan ini akan tertinggal dan kesulitan bersaing. Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan secara cermat oleh bisnis perdagangan maupun non-perdagangan agar dapat bersaing dengan bisnis lainnya.

Kemampuan suatu bisnis untuk bertahan dan berkembang tidak hanya dipengaruhi oleh manajemen keuangannya, tetapi juga oleh seberapa baik ia mengelola sumber daya manusianya, yang

dianggap sebagai aset penting karena bisnis tidak dapat bersaing tanpanya. Dalam dunia ekonomi, "usaha mikro, kecil, dan menengah", atau disingkat UMKM, adalah setiap usaha komersial yang berhasil yang dijalankan oleh seseorang atau organisasi yang memenuhi standar yang ditetapkan dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2008.

.Tabel 1.1 Jumlah Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kota Malang

Kecamatan di Kota Malang	Jumlah Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Menurut Kecamatan di Kota Malang (Unit)		
	2021 ¹	2022 ¹	2023 ¹
Kedungkandang	855	1 069	4 402
Sukun	1 462	1 478	6 011
Klojen	868	875	3 850
Blimbing	1 459	1 479	5 347
Lowokwaru	2 339	3 019	9 448
KOTA MALANG	6 983	7 920	29 058

Sumber: Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang

Sumber: Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Malang

Mengingat UMKM merupakan cara yang ampuh untuk menciptakan lapangan kerja produktif, tabel menunjukkan bahwa antara tahun 2021 dan 2023, terdapat pertumbuhan jumlah UMKM di Kota Malang berdasarkan kecamatan yang signifikan. UMKM merupakan perusahaan padat karya yang terbebas dari sejumlah batasan, seperti jumlah staf, keterampilan, kemahiran teknologi, dan kebutuhan modal yang relatif rendah.

Agar UMKM dapat beroperasi dengan sukses, dedikasi dan motivasi karyawan sangat penting. Rasa identitas, loyalitas, dan keterlibatan yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan atau unit bisnis dikenal sebagai komitmen organisasi.

Komitmen organisasi adalah rasa identitas, loyalitas, dan keterlibatan yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan atau divisi dalam perusahaan. Tiga sifat cita-cita organisasi, keyakinan yang kuat, dan keinginan yang kuat mendefinisikan komitmen organisasi, menurut Pamungkas (2021). Organisasi dengan komitmen yang buruk terkait dengan perilaku dan sikap negatif terkait pekerjaan, seperti keinginan untuk berganti pekerjaan. Studi Widodo dkk. tahun 2023 menemukan bahwa budaya dan peraturan manajerial cenderung menghasilkan karyawan yang lebih bahagia dan lebih produktif, dan komitmen organisasi berdampak baik pada kinerja..

Tinjauan Pustaka

Komitmen Kerja Karyawan

Komitmen karyawan, menurut Robbins (2007), adalah keinginan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan dan upaya untuk mempertahankan hubungan dengannya. Hal ini menyiratkan bahwa para pekerja dalam penelitian ini merasa puas dengan pekerjaan mereka. Menurut Zurnali (2010), komitmen seseorang ditentukan oleh keyakinan dan emosi mereka yang kuat. Hal ini menggambarkan hubungan dekat seorang pekerja dengan organisasi, yang menginspirasi mereka untuk melakukan segala daya upaya guna membantu perusahaan mencapai tujuan dan sasarannya..

Motivasi Kerja

Definisi motivasi kerja telah dikemukakan oleh sejumlah pakar. Rivai (2015) mendefinisikan motivasi sebagai seperangkat nilai dan keyakinan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan ambisinya. Wilson (2012:312), di sisi lain, menggambarkan motivasi sebagai kekuatan batin yang mendorong seseorang untuk bertindak..

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem keyakinan yang tumbuh dan berkembang dalam suatu organisasi sebagai seperangkat aturan bagi para anggotanya. Budaya organisasi terdiri dari keyakinan, adat istiadat, dan nilai-nilai bersama yang memungkinkan organisasi beradaptasi, baik secara internal maupun eksternal, agar tetap beroperasi (Ismail, 2012: 8). Samsuddin (2018) mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat gagasan atau nilai-nilai bersama yang memberikan identitas unik bagi suatu organisasi dan membedakannya dari organisasi lain.

Hubungan Variabel Bebas Dengan Variabel Terikat

Karyawan dapat terinspirasi dan termotivasi untuk menjunjung tinggi integritas perusahaan setiap saat melalui motivasi yang tinggi. Hal ini mendukung pernyataan Uhing (2019:363) bahwa motivasi adalah suatu keadaan atau kekuatan yang mendorong pekerja untuk tetap fokus atau mencapai tujuan perusahaan. Singkatnya, motivasi adalah keadaan atau energi yang mendorong pekerja untuk terus berusaha dan juga dapat mengarahkan pekerja dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang efektif, misalnya, menjamin bahwa pekerja akan tetap bekerja di perusahaan, yang pada akhirnya akan membantu pencapaian tujuan organisasi. Menurut Rahayu dan Mahargiono (2021), kebahagiaan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan

Budaya organisasi terdiri dari pola perilaku, sikap, konvensi, keyakinan, dan asumsi yang berbeda tentang bagaimana orang-orang berintegrasi ke dalam tanggung jawab pekerjaan mereka. Pola-pola ini dapat membantu perusahaan beradaptasi dengan tenaga kerja mereka, baik secara internal maupun eksternal. Temuan ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Ismail (2012:8). Sebagai sistem keyakinan yang memandu para anggotanya dan memungkinkan bisnis untuk beradaptasi baik secara internal maupun eksternal demi kelangsungan operasional, budaya organisasi merupakan kumpulan asumsi tentang norma dan nilai yang berkembang seiring waktu.

Kerangka Konseptual

Motivasi (X1) Indikator Menurut Syahyuti (2010:93):

1. Dorongan Mencapai Tujuan
2. Semangat Kerja
3. Inisiatif
4. Kreatifitas
5. Rasa Tanggung Jawab

H1

Budaya Organisasi (X2) Indikator Sulaksono Hari (2015: 14):

1. Inovatif memperhitungkan resiko
2. Berorientasi Pada Hasil
3. Berorientasi Pada Semua Kepentingan Karyawan
4. Berorientasi Detail Pada Tugas

H2

Komitmen Kerja (Y)

Indikator Menurut Hunt dan Morgan:

1. Memiliki keinginan terus berusaha mencapai tujuan perusahaan
2. Memiliki kepercayaan diri dan bertanggungjawab terhadap semua tujuan dan nilai-nilai perusahaan.
3. Memiliki motivasi yang kuat untuk mempertahankan diri sebagai karyawandi perusahaan

Hipotesis Penelitian

H1: Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan

H3: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan

Metode Penelitian

Sistem penelitian kuantitatif digunakan dalam jenis penelitian ini. Menurut Ali dkk. (2022), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan statistik dan analisis. Tahapan penelitian ini meliputi pengumpulan data berbasis kuesioner, analisis data, dan pengujian hipotesis..

Lokasi Penelitian

Jl. Raya Dermo No.173-177, Jetak Lor, Mulyoagung, Kec. Dau, Kabupaten Malang, Jawa Timur 65151.

Waktu Penelitian

Bulan Februari – April 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi, menurut Riyanto dan Hatmawan (2020), adalah kategori generalisasi yang terdiri dari item atau orang dengan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh 75 pekerja Kopi Kenangan di Kota Malang yang memenuhi persyaratan responden sebagaimana ditetapkan oleh peneliti.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Validitas kuesioner dinilai melalui uji validitas. Jika kuesioner dapat mengungkapkan apa yang ingin dinilai, maka kuesioner tersebut dianggap valid. Validitas ditentukan dengan menghubungkan skor item dengan skor variabel keseluruhan. Kuesioner atau indikator dianggap valid jika r hitung $>$ r tabel dan nilainya positif.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Rhitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Motivasi (X1)	M1	0,489	0,265	0,000	Valid
	M2	0,802	0,265	0,000	Valid
	M3	0,821	0,265	0,000	Valid
	M4	0,702	0,265	0,000	Valid
	M5	0,733	0,265	0,000	Valid
Budaya Organisasi (X2)	BO1	0,584	0,265	0,000	Valid
	BO2	0,778	0,265	0,000	Valid
	BO3	0,733	0,265	0,000	Valid
	BO4	0,653	0,265	0,000	Valid
Komitmen Kerja (Y)	KK1	0,693	0,265	0,000	Valid
	KK2	0,800	0,265	0,000	Valid
	KK3	0,844	0,265	0,000	Valid

Sumber : Output data SPSS, tahun 2023

Berdasarkan tabel berikut ini, hasil uji validitas menunjukkan bahwa taraf signifikansi masing-masing variabel adalah kurang dari 0,05 dan harga r taksiran masing-masing butir dalam setiap variabel lebih besar dari r tabel yaitu 0,265. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap pertanyaan untuk

setiap variabel adalah valid.

Uji Reliabilitas

SPSS versi 25, yang menawarkan alat untuk menilai reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α), digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan reliabilitas. Jika nilai Cronbach Alpha suatu variabel lebih besar dari 0,60, variabel tersebut dianggap dependen..

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi	0,780	Reliabel
Budaya Organisasi	0,770	Reliabel
Komitmen Kerja	0,817	Reliabel

Sumber : Output data SPSS, tahun 2025

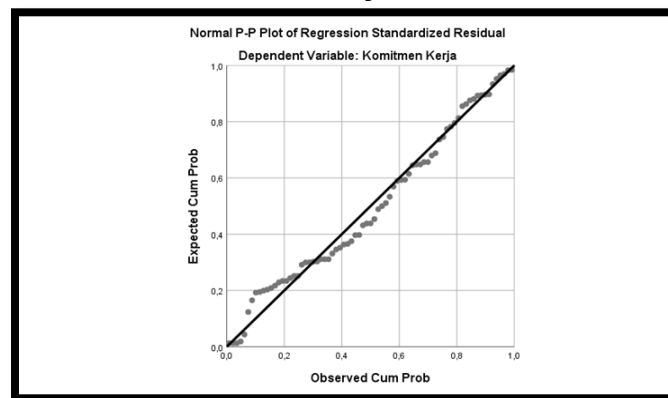
Seperti yang dapat diamati dari tabel di atas, nilai Cronbach Alpha setiap konstruk lebih tinggi dari 0,60, yang menunjukkan keandalan kuesioner yang digunakan sebagai indikator variabel atau konstruk.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diteliti terdistribusi normal untuk keperluan analisis. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS, yang menghasilkan Plot P-P Normal. Gambar akhir akan menunjukkan bagaimana titik-titik tersebut terdistribusi. Jika distribusi titik-titik mendekati atau sama dengan garis diagonal, atau garis lurus, data residual dikatakan terdistribusi normal. Di sisi lain, jika distribusi titik-titik berbeda secara substansial dari garis diagonal, data tersebut tidak terdistribusi secara konsisten.

Gambar 4.1 Uji Normalitas



Sumber: Data Diolah Peneliti

Dapat disimpulkan bahwa residual (data) terdistribusi normal karena plot P-P normal di atas cukup mendekati garis lurus berdasarkan distribusi titik-titik pada gambar. Hasil ini sejalan dengan asumsi konvensional jika pengujian tambahan dilakukan untuk memverifikasi kenormalan data..

Kolmogorov-Smirnov

Uji normalitas yang digunakan peneliti adalah teknik Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS 25. Jika nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05, data dianggap normal. Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov ditampilkan pada tabel di bawah ini.

.Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,63133680
	Absolute	,212
Most Extreme Differences	Positive	,212
	Negative	-,111
Kolmogorov-Smirnov Z		,212
Asymp. Sig. (2-tailed)		,2000 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Jelas dari tabel di atas bahwa datanya normal karena uji normalitas, yang menggunakan statistik Kolmogorov-Smirnov, menghasilkan hasil sebesar 0,200, yang lebih tinggi dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

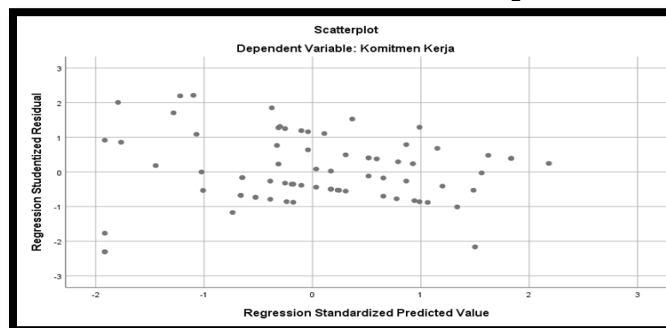
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
1	Model	Tolerance	VIF
	(Constant)		
	Motivasi	,871	1,211
	Budaya Organisasi	,873	1,182

Tabel sebelumnya juga menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai toleransi lebih dari 0,10, dengan motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) masing-masing memiliki nilai toleransi 0,871 dan 0,873. Sebaliknya, variabel motivasi (X1) memiliki nilai VIF 1,211 dan budaya organisasi (X2) memiliki nilai VIF 1,182; kedua variabel tersebut memiliki nilai VIF di atas 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gejala multikolinearitas tidak terdapat dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Temuan analisis grafis ditampilkan sebagai grafik sebar, dengan titik-titik yang tersebar secara acak di atas dan di bawah titik nol sumbu Y. Heteroskedastisitas tidak ada dan model regresi layak digunakan jika persyaratan ini terpenuhi. Gambar di bawah ini menampilkan temuan uji heteroskedastisitas menggunakan grafik sebar.

Gambar 4.2 Grafik Scatterplot

Sumber : Data Primer Diolah

Grafik scatterplot di atas menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi terhadap variabel komitmen kerja (Y) terhadap sektor kreatif UMKM digunakan analisis regresi linier berganda. Metode regresi digunakan untuk menguji hipotesis.

Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	28,675	3,396		9,997	,250
Motivasi	1,032	,073	,973	11,436	,000
Budaya Organisasi	,745	,198	,447	3,882	,001

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

Kita dapat menentukan nilai koefisien regresi berdasarkan tabel sebelumnya dengan melihat hasil di kolom B tabel koefisien tak terstandar. Nilai konstanta (konstanta) pada subkolom tersebut adalah 28,675, sedangkan nilai koefisien untuk motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) masing-masing adalah 1,032 dan 0,745. Untuk penelitian ini, model persamaan regresi berganda dapat dikembangkan berkat temuan-temuan ini.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel di bawah ini menampilkan hasil uji simultan (uji F) untuk memastikan apakah budaya komunikasi perusahaan dan variabel motivasi secara simultan memengaruhi komitmen kerja karyawan. Kriteria berikut dipertimbangkan dalam menentukan pilihan.:

Tabel 4. 14 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	213,995	2	16,799	120,715	,000 ^b
Residual	11,773	72	,794		
Total	115,767	74			

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

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

Nilai F pada tabel di atas adalah 120,715 dengan tingkat signifikansi 0,000, sedangkan F pada tabel dihitung menggunakan $(n-k)$ atau $75-3 = 72$, yang sama dengan 2,73. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $120,715 > 2,73$, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menyiratkan adanya korelasi yang signifikan antara motivasi dan keyakinan organisasi dengan komitmen pekerja di sektor UMKM kreatif.

Uji t

Uji t digunakan untuk menentukan signifikansi atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (terpisah). Hipotesis akan diuji menggunakan rumus $\alpha = 5\%$. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Variabel independen (X) memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel dependen (Y). Jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Dengan demikian, variabel independen (X) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4.13 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant)	28,675	3,396		9,997	,250
Motivasi	1,032	,073	,973	11,436	,000
Budaya Organisasi	,745	,198	,447	3,882	,001

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

Simpulan

1. Berdasarkan hasil analisis, H0 ditolak dan H1 diterima, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.
2. Berdasarkan analisis, H0 ditolak dan H2 diterima, yang menunjukkan bahwa keyakinan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.
3. Dalam pengujian hipotesis, uji-F digunakan untuk menilai hasil uji-T. Mengingat nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka H0 ditolak, dan H3 diterima.

Berdasarkan analisis data, dapat disimpulkan bahwa faktor organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan di industri UMKM kreatif.

Saran

1. Penelitian lebih lanjut membutuhkan ukuran sampel yang lebih besar. Hal ini akan memastikan data yang lebih akurat dan mengikuti perkembangan di lokasi penelitian.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada nilai-nilai dan motivasi organisasi terkait komitmen kerja. Faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan di sektor UMKM kreatif dapat diteliti lebih lanjut oleh para peneliti.

Referensi

- Arifin, A., & Putra, H. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal, Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto*.
- Arifin, M., & Putra, S. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal, Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto*.
- Ellys, E. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hari, S. (2015). Indikator Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hunt, S. D., & Morgan, R. M. (1994). *Organizational Commitment: The Key Indicators of Commitment Levels in Employees*. New York: McGraw-Hill.
- Hunt, S. D., & Morgan, R. M. (1994). *Organizational Commitment in Theory and Practice*. [Publisher Name].
- Indrayani, & Suwandana. (2016). Komitmen Organisasional dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ismail, A. (2012). Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. Jakarta: Kencana Prenada Media

- Logahan, L., & Aesaria, A. (2014). *Studi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Logahan, & Aesaria. (2008). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi*. [Journal or Publisher Name].
- Mawardi, M.C., Handayati, Puji., Mukhlis, Imam., Hermawan, Agus.,(2025) *Financial Behavior, Self-Efficacy, And Entrepreneurial Skills: Uncovering The Determinants Of Culinary Business Performance.*, <https://archive.conscientiabeam.com/index.php/29/article/view/4230>., The Economics and Finance Letters., conscientiabeam., **United Arab Emirates (UAE)**
- Minner, (dalam Sopiah). (2008). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Potu. (2013). *Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Rahayu, D., & Mahargiono, D. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Rahayu, A., & Mahargiono, M. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi* (Edisi Bahasa Indonesia). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen* (10th ed.). Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Edisi Ketiga). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Samsuddin, S. (2018). *Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*. [Publisher Name].
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahyuti. (2010). *Motivasi dan Perilaku Karyawan* Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Tricahyadinata, A. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Afektif Yang Dimediasi Oleh Kepercayaan (Studi Pada PT Trubaindo Coal Mining Kabupaten Kutai Barat)*.
- Uhing, S. (2019). *Motivasi dan Komitmen Karyawan dalam Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Uhing, S. (2019). *Motivation and Employee Performance: A Psychological Perspective*. New York: Academic Press.
- Wilson, F. M. (2012). *Organizational Behaviour and Work: A Critical Introduction* (4th ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Widodo, dkk. (2023). *Dampak Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan*.
- Zurnali, C. (2010). *Knowledge Worker: Kompetensi dan Komitmen Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Berbasis Knowledge Sharing dan Kinerja Organisasi*. Bandung: Unpad Press.

Azizah Awalyah *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Khalikussabir **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

M. Khoirul Anwar Odin Brotosuharto***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma