

Dampak Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar

Sudung Simatupang, Ernest Grace, Nelly Ervina, Erbin Chandra, Efendi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

Correspondence email: selitaeffraim@gmail.com, ernestgr87@gmail.com, nellyervina89@gmail.com,

erbinchandra1991@gmail.com, efendi.stie.ps@gmail.com

Abstrak. Komitmen organisasi memiliki kontribusi terhadap pengembangan sumber daya manusia pada organisasi yang tujuannya untuk peningkatan kinerja pegawai organisasi itu. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasinya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Utara, Kota Pematangsiantar. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa data penelitiannya memiliki hasil data yang valid dan reliabel, uji regresi sederhana menunjukkan hasil koefisien regresi yang positif dari komitmen organisasinya pada kinerja. Uji hipotesa parsial menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif maupun signifikan terhadap kinerjanya pegawai. Pegawai yang mempunyai komitmen yang tidak rendah dapat mampu meningkatkan kinerja pegawainya tersebut, pegawai yang mempunyai komitmen rendah akan menghasilkan kinerja pegawai yang rendah.

Kata kunci: Kinerja Pegawai; Komitmen Organisasi

Abstract. Organizational commitment has contributed to the development of human resources in the organization whose aim is to improve the performance of the organization's employees. The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment on employee performance at the North Siantar District Office, Pematangsiantar City. The results of the research show that the research data have valid and reliable data results, the simple regression test shows the positive regression coefficient results from organizational commitment to performance. The partial hypothesis test shows that organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. Employees who have low commitment can be able to improve the performance of their employees, employees who have low commitment will produce low employee performance.

Keywords: Employee Performance; Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Peranan dari potensi manusia yang berhasil sangat dibutuhkan oleh organisasi, baik itu organisasi yang berada dalam bidang swasta maupun pemerintahan, karena sumber daya manusia memiliki sasaran sangat penting bagi peningkatan kinerja dan hasil organisasi, hal tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak bisa terlepas dari kinerja (Silalahi et al., 2019). Dengan kinerja maka organisasi akan tumbuh dan berkembang secara baik, dan kemajuan organisasi bergantung kepada kinerja anggotanya (Marwansyah, 2019), dimana hal tersebut dapat dilakukan melalui pengelolaan sumber daya manusia (Simatupang & Efendi, 2020). Kinerja dapat timbul dari proses pekerjaan yang telah dilakukan dan dapat memberikan kontribusi bagi organisasi baik secara positif maupun negatif (Arifin, 2020), efektif dan efisiennya dari kerja akan mencerminkan suatu yang bentuk aktif (Diab & Ajlouni, 2015), kinerja karyawan yang lebih positif akan diharapkan bisa dalam pemberian pengaruh yang positif bagi kinerja organisasi. (Pribowo, 2020).

Prestasi kerja sangat dibutuhkan untuk organisasi-organisasi, tanpa kinerja yang baik maka kehidupan roda organisasi dapat terganggu (Grace et al., 2021), kinerja sering juga di hubungkan dengan bentuk dari tugas yang dapat di hubungkan dengan pencapaian tugas yang memerlukan suatu pertimbangan yang sangat penting

(Simatupang et al., 2021), agar aktivitas organisasi berjalan lancar maka diperlukan kinerja yang baik (Butarbutar, Efendi, Simatupang, et al., 2021), terutama untuk organisasi di bidang pemerintahan baik pusat maupun daerah termasuk para pegawai yang bekerja di Kecamatan Siantar Utara, Kota Pematangsiantar. Supaya menilai kinerjanya pegawai Kecamatan Siantar Utara, Kota Pematangsiantar diatur dalam (Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, 2019) yang di dalamnya terdapat dua komponen untuk mengukur kinerja pegawai yaitu sasaran terhadap kinerja pegawai melalui pengukuran terhadap jumlah, kapasitas, periode dan anggaran serta kepribadian dalam kerja, yang diukur melalui penerapan orientasi pelayanannya, komitmennya, inisiatif kerja, kerja sama maupun kepemimpinannya. Kinerja dapat diperoleh ketika seseorang karyawan memenuhi tugas dari pekerjaan serta melaksanakan tugas yang mereka butuhkan (Lia, 2019), karena kinerja berarti prestasi kerja yang dicapai seseorang (Nazwirman, 2019), kinerja dapat dilibatkan kualitas input maupun outputnya, hadirnya di wilayah kerja, sikap akomodatif, menolong untuk dalam ketepatan waktu (Shahzadi et al., 2014), kinerja dapat menjadi hasil kerja yang dicapainya seseorang sesuai penugasan maupun wewenangnyanya tersendiri (Situmeang et al., 2018).

Permasalahan untuk kinerja pegawai pada sasaran kinerja pegawai terdapat pada model pimpinan kurang dalam memberikan perhatian kepada pegawainya dalam proses penyelesaian dari pekerjaannya, masih ditemukan pegawai yang tidak memiliki penguasaan terhadap tugas yang diberikan. Selanjutnya bahwa ada pegawai yang memiliki pekerjaan dalam jumlah yang berlebih sementara ada pegawai yang memiliki kerja yang belum bisa selesai sesuai waktunya, kemudian agar perilaku kerja bahwa ada permasalahan tentang kurangnya bentuk dari orientasi pelayanannya dari pegawai terhadap masyarakat dimana belum terdapat kejelasannya untuk waktu saat penyelesaian permasalahan dalam pelayanannya yang dikarenakan dari atasan ataupun pekerja yang tugasnya ada kalanya belum berada di wilayah kerja Ketika warga datang dalam mengurus surat-suratnya dan juga kurang mampu untuk melakukan kerjasama antar sesama pegawainya, hal tersebut dikarenakan pegawainya lebih mengutamakan bentuk dari pekerjaannya sendiri. Kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor, komitmen organisasi, komitmen perannya sangat utama dalam dalam kinerja (Ramadhan, 2017), kinerja seorang pegawai bisa dilihat dari komitmennya terhadap organisasi, yang merupakan hubungan emosional yang dirasakan di tempat kerja dan organisasi mereka (Rembet et al., 2020), Komitmen organisasi dapat tercermin dalam bentuk perasaan, sikap, serta sikap seseorang yang menjelaskan dirinya untuk anggota dari organisasi, dapat menyangkut saat prosesnya aktivitas organisasi, maupun, setia kepada organisasi agar pencapaian tujuan organisasinya (Wibowo, 2013), komitmen organisasi digunakan menjadi suatu alat yang dapat dipakai pimpinan dalam menganalisis identifikasi karyawan secara tujuan organisasi dan loyalitas yang menghubungkan mereka dengan tempat kerja mereka (Zayas-ortiz et al., 2015), komitmen organisasi juga mendapat perhatian karena dilihat sebagai komponen inti untuk kerjasama dan konsensus dalam organisasi yang kohesif secara fungsional (Alrowwad et al., 2019).

Komitmen yang terdapat dalam organisasi meliputi komitmen yang sifatnya afektif, bentuk komitmen yang berkelanjutan maupun komitmen bersifat normatif. Komitmen organisasi yang memiliki masalah, masih ada pegawai belum baik dalam keterlibatan dirinya terhadap pencapaian untuk tujuan organisasi, untuk komitmen yang bersifat normatif, masih ada pegawai yang melakukan pekerjaannya tersebut tidak menjadi bahagian dari organisasi, hal ini akan berakibat kepada komitmen untuk pegawainya akan berkurang dan dikarenakan kinerja pegawai berkurang.

Komitmen Organisasi

Komitmen dapat berupa pemahaman maupun dilibatkannya individu termasuk memiliki andil begitu kuat pada perusahaan ataupun harapan anggota perusahaannya agar anggotanya dapat dipertahankan perusahaannya serta siap untuk mencapai tujuan

perusahaannya (Arifudin, 2020), Komitmen karyawan dalam organisasi tidak ada, melainkan melewati tahapan yang begitu lama maupun sesuai tahapannya (Pane & Fatmawati, 2017). Komitmen organisasinya ini menjadi perilaku begitu direfleksi loyalnya pegawai dalam organisasi maupun tahapan berlanjut saat anggota organisasinya mengutarakan perhatian pada organisasinya maupun suksesnya dalam kemajuan yang berlanjut (Darmawati et al., 2013). Komitmen kerja ataupun komitmen organisasinya yaitu bagian situasi yang dirasa pegawai bisa berdampak sikap baik yang tidak lemah dalam organisasi kerja miliknya (Djati & M., 2003). Menurut (Steers & Porter, 1983) ada tiga karakteristik komitmen organisasi, meliputi: terdapat kepercayaan yang tidak lemah maupun diterimanya tujuan maupun nilai yang dipunyai organisasi kerjanya, adanya minat agar dipertahankan diri supaya bisa masuk anggota organisasi itu serta terdapat keinginan agar mengusahakan supaya menjadi anggota organisasi kerjanya. Pegawai yang mempunyai komitmen kuat dapat tetap menjadi anggota pada organisasinya maupun siap untuk kerja dalam mencapai harapan organisasinya (Meutia & Husada, 2019), dimana tujuan komitmennya organisasi dapat dipergunakan supaya merevisi kesalahannya supaya tidak ada berkesinambungan (Sapitri, 2016)

Kinerja Pegawai

Kinerja dapat terhadai hasil kerja yang tercapai bagi pegawainya pada pelaksanaan dari tugas yang sesuai dengan tanggung jawabnya (Aropah et al., 2020), selanjutnya dapat menjadi indikator membuat perusahaan tetap produktif dalam menjalankan usahanya (Iptian et al., 2020). Kinerja menjadi tolak ukur dari keberhasilan organisasi, dan dewasa ini kinerja merupakan kata-kata yang dapat dilihat setiap waktu (Shafiu et al., 2019). Kinerja pegawai dapat dikatakan bentuk peran serta pegawai terhadap organisasi dimana di dalamnya terdapat derajat, jumlah, kurun waktu serta bentuk dari sikap yang berkenan dengan hasil kerja serta bisa tercapai saat tugas itu ditanggihkan pegawai (Arieni et al., 2015). Untuk mengukur kinerja bisa dilakukan melalui jumlah dan mutu menggunakan yang secara umum sudah ditetapkan pihak organisasinya termasuk sifat sudah ditetapkan (*determined*) dan tidak ditentukan (*not specified*) yang mana tergantung didasarkan pada tahapn pekerjaannya tersebut (Darman, 2016), kinerja dari karyawan tidak akan dapat maksimal jika tidak memperhatikan aspek manusianya (Bahagia & Astuti, 2021), kemudian bahwa kinerja menjadi indikator pada penentuan mengenai pengusahaan agar tercapai tingkatan yang baik pada perusahaannya dan kinerja karyawan dapat dianggap telah dicapai oleh karyawan dalam hal kuantitas dan kualitas hasil, kehadiran, daya tanggap dan dukungan untuk hasil yang tepat waktu. (Astuti & Amalah, 2020).

METODE

Penelitian ini dijalankan pada Kantor Kecamatan Siantar Utara, Kota Pematangsiantar yang berjumlah 40 pegawai, variabel dalam penelitian ini adalah komitmen organisasinya maupun kinerja pegawainya. Untuk analisa data dilakukan dengan uji validitas dengan melakukan pengukuran pada tingkatan kesesuaiannya pengukuran beberapa instrument pada konsep yang ditelitinya (Suharso, 2012), dengan batas korelasi $\geq 0,30$ (Sugiono, 2019), uji kehandalan melalui batas ukur dari

cronbach's alpha minimum dengan nilai batas 0,70 (Eisingerich & Rubera, 2010), koefisien determinasi, normalitas, persamaan regresi sederhananya, maupun uji hipotesis. Untuk uji regresi sederhana melalui persamaan $Y = a + bX$, dimana Y: kinerja pegawai, a: konstanta, b: koefisien arah (komitmen organisasi), X: komitmen organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Deskripsi responden

Data Responden	Deskripsi Responden	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	10	25%
	Perempuan	30	75%
Usia Reponden	20-29	-	-
	30-39	13	32.5%
	40-49	18	45%
	50-59	9	22.5%
	SMA	29	72.5%
Pendidikan Responden	Diploma	1	2.5%
	S1	9	22.5%
	S2	1	2.5%
	≤ 5	1	2,5%
	6-10	3	7,5%
Masa Kerja	11-15	13	32,5%
	16-20	10	25%
	≥ 20	13	32,5%

Sumber: data olahan

Tabel 1 memperlihatkan bahwa jenis kelamin dari pegawai yang tidak sedikit adalah perempuan sejumlah 30 pegawai ataupun 75% dari total pegawai, usia responden paling banyak pada usia 40 – 49 sebanyak 18 pegawai, jenjang pendidikan paling dominan adalah

SMA dengan 29 pegawai dan masa kerja paling banyak untuk masa kerja 11- 15 tahun serta masa kerja ≥ 20 , dimana untuk masa kerja 11 – 15 jumlahnya 13 pegawai dan ≥ 20 jumlahnya juga 13 pegawai.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Korelasi	tkritis	Kriteria
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	0,433	0,3	Valid
	Komitmen Berkesinambungan	0,539	0,3	Valid
	Komitmen Normatif	0,422	0,3	Valid
Kinerja Pegawai	Sasaran Kerja Pegawai	0,507	0,3	Valid
	Perilaku Kerja	0,513	0,3	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 2 memperlihatkan hasil untuk uji validitas bahwa variabel penelitian komitmen organisasi dengan indikator komitmen afektif, komitmen berkesinambungan dan komitmen normatif memiliki nilai korelasi $\geq 0,3$. Selanjutnya untuk kinerja dari pegawai melalui indikator tujuannya kerja pegawai

maupun sikap kinerja juga memiliki nilai korelasi $\geq 0,3$. Kesimpulan dari hasil tersebut bahwa kriteria untuk setiap variabel maupun indikator dari variabel dari penelitian memiliki kriteria valid, karena nilai korelasinya $\geq 0,3$.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	Cronbach's Alpha	tkritis	Kriteria
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	0,831	0,70	Handal
	Komitmen Berkesinambungan	0,825	0,70	Handal
	Komitmen Normatif	0,832	0,70	Handal
Kinerja Pegawai	Sasaran Kerja Pegawai	0,885	0,70	Handal
	Perilaku Kerja	0,885	0,70	Handal

Sumber: data olahan

Tabel 3 memperlihatkan untuk hasil dari uji reliabilitas terhadap variabel komitmen organisasinya dengan indikator komitmen afektif, komitmen berkesinambungan dan komitmen normatif memiliki nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,70$, kemudian untuk kinerja pegawainya secara melalui indikatornya sasaran kinerja

pegawainya maupun perilakunya kerja juga memiliki nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,70$. Maka kesimpulan dari hasil uji reliabilitasnya terhadap variabel komitmen organisasinya maupun kinerjanya pegawai mempunyai kriteria handal atau reliabel.

Tabel 4. Uji Normalitas

		Komitmen Organisasi	Kinerja Pegawai
N		40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	47,48	62,48
	Std. Deviation	6,097	8,947
	Absolute	,132	,167
Most Extreme Differences	Positive	,132	,167
	Negative	-,085	-,077
Kolmogorov-Smirnov Z		,832	1,053
Asymp. Sig. (2-tailed)		,493	,217

Sumber: data olahan

Tabel 4 mendeskripsikan mengenai nilai untuk uji normalitas dari variabel penelitian komitmen dari organisasi dan kinerja pegawai memiliki *asimp. sig. (2-tailed)* untuk komitmen organisasinya 0,493, untuk kinerja pegawainya 0,217. Kesimpulan dari hasil uji

normalitasnya mengenai nilai *asimp. sig. (2-tailed)* variabel komitmen organisasinya dan kerja pegawai > probabilitas 0,05, yang artinya bahwa data tersebut memiliki distribusi normal.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.560 ^a	,313	,295	7,511

Sumber: data olahan

Tabel 5 untuk uji koefisien determinasinya memperlihatkan nilai *R Square* dalam penelitian yaitu 0,313 ataupun 31%, yang artinya bahwa kemampuan komitmen organisasi dalam menjelaskan kinerja pegawai kemampuannya 31% sedangkan sisanya 69% ditentukan melalui faktor lainnya yang tidak

dideskripsikan pada penelitian ini, meliputi kompensasinya, disiplin, kecerdasan intelektual dan yang lainnya, selanjutnya untuk koefisien korelasi R memiliki nilai 0,56 atau 56% artinya komitmen organisasi mempunyai tingkat hubungan yang sedang pada kinerjanya pegawai.

Tabel 6. Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,480	9,439		2,487	,017
	Komitmen Organisasi	,821	,197	,560	4,164	,000

Sumber: data olahan

Tabel 6 memperlihatkan hasil untuk persamaan regresi linear sederhana dari variabel komitmen organisasinya pada kinerja pegawai, hasilnya yang diperoleh $Y = 23,480 + 0,821X$, yang artinya ketika konstanta sebesar 23,480 kemudian ketika komitmen organisasi tidak ada atau nilainya 0, maka nilai kinerja pegawai 23,480. Pada saat nilai koefisien regresi 0,821 yang menjelaskan ketika penambahan nilai 1 kepada komitmen organisasi maka nilai kinerja pegawai bertambah 0,821. Selanjutnya persamaan dari regresi sederhana menunjukkan hasil persamaan yang positif hubungan komitmen organisasinya pada kinerja pegawainya. Tabel 6 juga memperlihatkan bahwa hasil

untuk thitung adalah 4,164 dan signigikan hitung 0,000. Derajat kebebasan diperoleh dengan metode $(Df) = n - 2$: $40 - 2 = 38$, maka hasilnya untuk ttabel 2.024. Kesimpulannya bahwa nilai thitung $4,164 > ttabel 2,024$ maupun nilai slg $0,000 < probablitas 0,05$, sehingga hasilnya menolak H1 maupun penerimaan H2 bahwa terdapat pengaruh yang nyata dari komitmen organisasinya dalam kinerja pegawainya, sejalan sesuai penelitian (Wahyu et al., 2019).

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasinya sangat dibutuhkan dalam kehidupan dan pengembangan dari organisasi, kunci keberhasilan organisasi sepenuhnya bergantung pada komitmen karyawan terhadap organisasi (Rafiei et al., 2014), karena komitmen berhubungan dengan konsep individu dari kehidupan pegawai, karena sikap keterikatan seseorang terhadap suatu organisasi merupakan cerminan dari komitmen organisasional (Putra et al., 2021), organisasi akan mendapatkan keuntungan dalam jangka panjang jika pihak organisasi mampu menumbuhkan komitmen organisasi karyawan (Wong et al., 2001). Individu yang memiliki tingkat komitmen organisasinya begitu tinggi dibutuhkan usaha dalam penunjukan prestasinya kerja yang positif (Eliyana et al., 2019), komitmen organisasi harus di dasarkan kepada sikap dari individu yang menjadi bahagian organisasi (Kristian & Ferijani, 2020). Setiap individu yang memiliki tingkatan komitmen organisasinya yang tidak rendah dapat memperlihatkan sikap baik dalam organisasinya, serta akan diberikan yang baik untuk pengorbanannya serta mempunyai loyalnya dalam organisasi kemudian mempunyai kemauan dalam tetap berada pada organisasi (Hettiararchchi & Jayarathna, 2014), dipercayainya mengenai pegawai secara organisasinya yang tidak lemah dapat kerja lebih kuat dalam memberikan kontribusi kepada kinerja organisasi (Tolentino, 2013). Lingkungan secara komitmen yang tidak rendah akan menambah penyediaan karyawan, mengurangi biaya operasional maupun peningkatan kinerjanya pegawai secara efisien (Liou, 2008), hal ini mengingat kompleksitas dalam memprediksi penyediaan karyawan dan tantangan yang dihadapi organisasi saat ini dalam mempertahankan tenaga kerjanya (Jabri & Issam Ghazzawi, 2019).

Hasil penelitian menjelaskan mengenai komitmen organisasinya mempunyai pengaruh positif maupun signifikan pada kinerja pegawainya, hal itu sejalan secara penelitian (Ginanjari & Berliana, 2021) mengenai komitmen organisasinya berpengaruh positif maupun signifikan pada kinerja, walaupun pendapat yang berbeda datang dari (Mekta & Siswanto, 2017) dan (Ismail, 2018) bahwa komitmennya organisasi tidak berpengaruh pada kinerjanya pegawai. Komitmen yang tinggi akan membantu karyawan untuk menyelesaikan tugas secara efisien dan selanjutnya memberikan berkontribusi pada tujuan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi (Suryani, 2018), komitmen memiliki organisasi memiliki hubungan yang kuat dengan beberapa aspek seperti turnover, penyakit, kepuasan kerja, niat untuk meninggalkan pekerjaan (Jokivuori, 2002), hal ini mengindikasikan ketika komitmen organisasi diabaikan maka akan mengganggu kinerja pegawai, komitmen organisasional memiliki tujuan untuk mendorong para tenaga kerjanya dalam mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil pekerjaannya (Simatupang et al., 2020). Komitmen dari

pegawai dapat menjadi perangkat yang begitu utama pada pengupayaan peningkatan kinerja organisasinya (Jaramillo et al., 2005), oleh sebab itu perlu supaya dibelajari faktornya faktor-faktor apa yang membantu pekerja dan organisasi meningkatkan komitmen di antara karyawan karena karyawan yang berkomitmen memiliki sedikit niat untuk meninggalkan organisasi, Oleh karena itu, manajer harus menyusun beberapa strategi dan teknik yang akan meningkatkan tingkat komitmen dan kinerja pegawainya dalam bekerja (Nirushan, 2017), pegawainya yang mempunyai komitmen tidak rendah untuk organisasinya, baik melalui komitmen afektif, komitmennya berkelanjutan, atau komitmen normatifnya, memiliki keinginan untuk memberikan kontribusi tertentu bagi keberhasilan organisasi (Nguyen et al., 2020), komitmen organisasinya yang dilakukan secara positif bisa meningkatnya prestasi maupun disiplin kinerja dari semua pegawai kemudian selalubertanggung jawab pada pekerjaannya yang dijalankan (Sapitri, 2016), karyawan akan meningkatkan kemampuan mereka untuk memahami dan berkomitmen pada tujuan organisasi (Suharto et al., 2019), terdapat komitmennya itu bisa dihasilkan rasa puas saat kerja secara didukungnya interaksi yang disampaikan perusahaannya untuk karyawannya maupun bisa didorong pegawai saat meningkatnya kinerja (Cahyani et al., 2020).

SIMPULAN

Hasil dari penelitian menunjukan mengenai komitmen organisasi memiliki pengaruh positif maupun signifikan pada kinerjanya pegawai di Kantor Kecamatan Siantar Utara, Kota Pematangsiantar. Dengan komitmen yang tinggi dari pegawai maka bisa berdampak langsung pada meningkatnya kinerja dari pegawai, walaupun ada beberapa pendapat yang mengungkapkan mengenai tidak selamanya komitmen organisasinya tidak mempengaruhi terhadap kinerja pegawainya. Pegawai dalam bekerja untuk selalu tetap mempertahankan komitmennya dalam berorganisasi, agar konsep dan loyalitas dalam bekerja tetap dapat dipertahankan dalam rangka peningkatan kinerjanya yang bertujuan dalam kelangsungan kehidupan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alrowwad, A., Almajali, D. A., Masa'Deh, R., Obeidat, B., & Aqqad, N. 2019. The role of organizational commitment in enhancing organizational effectiveness. *Proceedings of the 33rd International Business Information Management Association Conference, IBIMA 2019: Education Excellence and Innovation Management through Vision 2020*, 9133–9154.
- Arieni, D., Kustiari, T., & Suharjono. 2015. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai di UPT. Pengujian Sertifikasi Mutu Barang – Lembaga Tembakau Jember. *Jurnal Ilmiah*

- Inovasi*, 15(3), 84–89.
- Arifin, A. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(2), 186–193. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Arifudin, O. 2020. Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Pada Beberapa Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 1–15. <https://doi.org/10.31955/mea.vol2.iss3.pp208-232>
- Aropah, V. D., Sarma, M., & Sumertajaya, I. M. 2020. Factors Affecting Employee Performance during Work from Home. *International Research Journal of Business Studies*, 13(2), 201–214. <http://www.irjbs.com/index.php/jurnalirjbs/article/view/1929/pdf.8>
- Astuti, E. P., & Amalah, N. 2020. Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners. *Pinisi Discretion Review*, 1(2), 39. <https://doi.org/10.26858/pdr.v1i2.12763>
- Bahagia, R., & Astuti, R. 2021. Analysis Of Factors That Affect Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 4(1), 359–364. <https://ejournal.aibpm.org/index.php/JICP/article/view/698/686>
- Butarbutar, M., Efendi, & Simatupang, S. 2021. Brand Loyalty dan Pengaruhnya terhadap Keputusan Pembelian. *Organum: Jurnal Saintifik Manajemen Dan Akuntansi*, 04(01), 40–54. <https://doi.org/https://doi.org/10.35138/organum.v4i1.130>
- Butarbutar, M., Efendi, Simatupang, S., & Sianturi, M. 2021. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(May), 116–124. <http://www.maker.ac.id/index.php/maker>
- Cahyani, R. A., Sundari, O., & Dongoran, J. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 3(1), 1–10. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/595>
- Darman. 2016. *Teori-Teori Manajemen dan Organisasi*. <http://Theorymanajemendanorganisasi.Blogspot.Com/>. <http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2016/01/kinerja-pegawai.html>
- Darmawati, A., Hidayati, L. N., & S, D. H. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Economia*, 9(1), 10–17.
- Diab, S. M., & Ajlouni, M. T. 2015. The Influence of Training on Employee's Performance, Organizational Commitment, and Quality of Medical Services at Jordanian Private Hospitals. *International Journal of Business and Management*, 10(2), 117–127. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n2p117>
- Djati, S. P., & M., K. 2003. Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja. *Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi – Universitas Kristen Petra*, 5, pp.25–41. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/15631>
- Eisingerich, A. B., & Rubera, G. 2010. Drivers of Brand Commitment: A Cross-National Investigation. *Journal of International Marketing*, 18(2), 64–79. <https://doi.org/10.1509/jimk.18.2.64>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2019.05.001>
- Ginanjari, H., & Berliana, B. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 430. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11278>
- Grace, E., Girsang, R. M., & Simatupang, S. 2021. Dampak dari Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Bhakti Manunggal. *Jurnal Media Bina Ilmiah*, 15(11), 5841–5848. <http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/1209>
- Hettiararchchi, H. A. ., & Jayarathna, S. M. D. 2014. The effect of Employee Work Related Attitudes on Employee Job Performance: A Study of Tertiary and Vocational Education Sector in Sri Lanka. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(4), 74–83. <https://doi.org/10.9790/487x-16447483>
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. 2020. The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152. <http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>
- Ismail, H. S. 2018. Pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru. *Jurnal Organisasi dan Manajemen Issue*, 1(1), 99–112. <https://doi.org/10.31227/osf.io/qt8w7>
- Jabri, B. Al, & Issam Ghazzawi. 2019. Organizational Commitment : A Review of the Conceptual and

- Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal*, 11, 78–119.
- Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Marshall, G. W. 2005. A meta-analysis of the relationship between organizational commitment and salesperson job performance: 25 years of research. *Journal of Business Research*, 58(6), 705–714. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2003.10.004>
- Jokivuori, P. 2002. *Täydentäviä?, Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön – Kilpailevia vai.* Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research.
- Kristian, B., & Ferijani, A. 2020. The effect of job satisfaction and organizational commitment on employee performance with ocb as the intervening variables (a case study on PT. Ulam Tiba Halim Distributor Company). *Journal of Management and Business Environment (JMBE)*, 2(1), 1–21.
- Lia, C. 2019. *Setup For Success: How To Improve Employee Performance.* <https://Blog.Walkme.Com>. <https://blog.walkme.com/how-to-improve-employee-performance/>
- Liou, S.-R. 2008. An Analysis of the Concept of Organizational Commitment. *Nursing Forum*, 43(3), 116–125. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1744-6198.2008.00103.x>
- Marwansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Alfabeta.
- Mekta, H. Q., & Siswanto. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . Indra Kelana Yogyakarta. *Jurnal Profita*, 2(1), 1–8.
- Meutia, K. I., & Husada, C. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126.
- Nazwirman. 2019. Analysis of Employee Performance: A Case Study in Port Corporation. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 15(1), 24–35. <https://doi.org/10.33830/jom.v15i1.7.2019>
- Nguyen, H. N., Le, Q. H., Tran, Q. B., Tran, T. H. M., Nguyen, T. H. Y., & Nguyen, T. T. Q. 2020. The impact of organizational commitment on employee motivation: A study in Vietnamese enterprises. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 439–447. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO6.439>
- Nirushan, K. 2017. Impact of Organizational Commitment on Employee Performance Special Reference to Banks in Trincomalee District. *SSRN Electronic Journal*, july, 1–15. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3001598>
- Pane, S. G., & Fatmawati. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 2(3), 67–79.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, (2019).
- Pribowo, M. G. N. A. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(2), 195–204.
- Putra, F. I. F. S., Ingsih, K., & Saputra, R. M. 2021. Analysis Of Organizational Commitment And Employee Performance PT . Hwa Seung. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 5(2), 704–718.
- Rafiei, M., Taghi Amini, M., & Foroozandeh, N. 2014. Studying the impact of the organizational commitment on the job performance. *Management Science Letters*, 4(8), 1841–1848. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2014.6.046>
- Ramadhan, T. 2017. Analisis Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.XYZ. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 353–362. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i3.69>
- Rembet, G. A., Firdiansjah, A., & Sutriswanto. 2020. The Effect of Organizational Commitment and Employee Engagement towards Employee Performance through Organization Citizenship Behaviors. *International Journal of Advances in Scientific Research and Engineering*, 06(09), 07–13. <https://doi.org/10.31695/ijasre.2020.33869>
- Sapitri, R. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jom Fisip*, 3(2), 1–9.
- Shafiu, A. M., Manaf, H. A., & Muslim, S. 2019. The Impact Of Effective Leadership On Employee's Performance In Local Government Of Kaduna State, 2013-2019. *The International Journal of Engineering and Science (IJES)*, 8(11), 60–65. <https://doi.org/10.9790/1813-0811026065>
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. 2014. Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Online*, 6(23), 2222–2839.
- Silalahi, M., Simatupang, S., & Manalu, Y. A. M. 2019. The Impact of Motivation on The Performance of Employees in Hotel Sapidia Pematangsiantar. *Journal of Social Science*, 2(1), 62–66. <http://jsss.co.id/index.php/jsss/article/view/87>
- Simatupang, S., Butarbutar, N., & Candra, V. 2021. Disiplin Kerja, Karakteristik Individu dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik) Sekolah Pascasarjana Universitas Ibn Khaldun Bogor*, 1110

- 12(2), 115–131. <https://doi.org/10.32832/jm-uika>.
- Simatupang, S., & Efendi. 2020. Kecerdasan Emosional Serta Dampaknya Untuk Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik) Sekolah Pascasarjana Universitas Ibn Khaldun Bogor*, 11(2), 152–161. <https://doi.org/10.32832/jm-uika>.
- Simatupang, S., Sisca, & Chandra Erbin. 2020. Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan PT Karyabhakti Manunggal. *Media Bina Ilmiah*, 15(2), 4041–4044. <http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/701>
- Situmeang, B. S., Lie, D., Butarbutar, M., & Simatupang, S. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 4(1), 64–73. <https://www.maker.ac.id/index.php/maker/article/view/90/91>
- Steers, R. M., & Porter, L. W. 1983. *Motivation and work behavior*. McGraw-Hill.
- Sugiono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan-1). Alfabeta.
- Suharso, P. 2012. *Metode penelitian kuantitatif untuk bisnis: pendekatan filosofi dan praktis* (Cet 3). PT Indeks.
- Suharto, Suyanto, & Hendri, N. 2019. The impact of organizational commitment on job performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(2), 189–206. <https://doi.org/10.35808/ijeba/227>
- Suryani, I. 2018. Factors Affecting Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 9(1), 26–34. <https://doi.org/10.24312/paradigms050102>
- Tolentino, R. C. 2013. Organizational Commitment and Job Performance of the Academic and Administrative Personnel. *International Journal of Information Technology and Business Management*, 15(1), 51–59.
- Wahyu, B. H., Lie, D., Efendi, & Simatupang, S. 2019. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kecamatan Siantar Kabupaten Simalungun. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 14–25.
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. PT. RajaGrafindo Persada. <https://www.rajagrafindo.co.id/produk/perilaku-dalam-organisasi-wibowo/>
- Wong, C.-S., Wong, Y., Hui, C., & Law, K. S. 2001. The significant role of Chinese employees' organizational commitment: implications for managing employees in Chinese societies. *Journal of World Business*, 36(3), 326–340. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1090-9516\(01\)00058-X](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1090-9516(01)00058-X)
- Zayas-ortiz, M., Rosario, E., Marquez, E., & Gruñeiro, P. C. 2015. Relationship between organizational commitments and organizational citizenship behaviour in a sample of private banking employees. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 35(1), 91–106. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-02-2014-0010>