

## **Komitmen organisasi dan kinerja karyawan**

**Elsha Dwi Saputri**

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Psikologi, Jl. Semolowaru No.45 Surabaya

**Yanto Prasetyo**

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Psikologi, Jl. Semolowaru No.45 Surabaya

**Diah Sofiah**

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Psikologi, Jl. Semolowaru No.45 Surabaya

E-mail: [elshadwis13@gmail.com](mailto:elshadwis13@gmail.com)

### **Abstract**

The era of globalization has intensified competition in the business world, leading to rapid and unpredictable changes in the business and organizational environment. Human resources (HR) play a crucial role in every organization, both in the public and private sectors. PT Bina Area Persada is a company engaged in outsourcing or labor supply services, located in Surabaya, East Java. This study aims to examine the relationship between organizational commitment and employee performance at PT Bina Area Persada. The research population consists of all structural employees of PT Bina Area Persada, with a total sample of 133 employees selected using a saturated sampling technique. Research data were collected through the distribution of questionnaires and performance assessments conducted by the company's Human Resources Department. To measure the strength of the relationship between variables, the coefficient of determination was employed. Data analysis was carried out using SPSS version 27. The results of the analysis indicate that there is no relationship between organizational commitment and employee performance at PT Bina Area Persada. Based on these findings, the study recommends that PT Bina Area Persada enhance organizational commitment among employees so that they are reluctant to leave the organization, consider the benefits of remaining with the company, and view loyalty to the organization as an obligation.

**Keywords:** Human Resources, Organizational Commitment, Employee Performance

### **Abstrak**

Perkembangan era globalisasi menyebabkan tingkat persaingan dalam dunia usaha semakin tinggi, sehingga memicu perubahan lingkungan bisnis dan organisasi yang berlangsung cepat serta sulit diprediksi. Dalam kondisi tersebut, Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting bagi organisasi, baik pada sektor publik maupun swasta. PT Bina Area Persada merupakan perusahaan yang bergerak di bidang outsourcing atau penyedia jasa tenaga kerja yang berlokasi di Surabaya, Jawa Timur. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan di PT Bina Area Persada. Populasi penelitian meliputi seluruh karyawan struktural PT Bina Area Persada, dengan jumlah sampel sebanyak 133 karyawan yang ditentukan menggunakan teknik sampel jenuh. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner serta penilaian yang dilakukan oleh pihak HRD perusahaan. Untuk mengetahui tingkat hubungan antarvariabel, peneliti menggunakan uji determinasi. Proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan di PT Bina Area Persada. Berdasarkan temuan tersebut, peneliti merekomendasikan agar PT Bina Area Persada meningkatkan komitmen karyawan, sehingga karyawan merasa enggan untuk meninggalkan organisasi, mempertimbangkan manfaat yang diperoleh apabila tetap bekerja, serta memandang loyalitas terhadap organisasi sebagai suatu kewajiban.

**Kata kunci:** Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

## **Pendahuluan**

Perkembangan globalisasi menyebabkan persaingan dalam dunia usaha semakin kompetitif, sehingga memicu perubahan lingkungan bisnis dan organisasi yang berlangsung cepat serta sulit diprediksi. Kondisi tersebut menuntut setiap organisasi untuk melakukan evaluasi internal agar mampu memanfaatkan peluang dan beradaptasi dengan tuntutan global. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah mengelola serta mengoptimalkan sumber daya manusia secara tepat dan efektif (Lathifaturahmah et al., 2023). Hidayat & Graha (2021) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia yang baik dapat direpresentasikan melalui konsep utama 3-P, yaitu People, Plan, dan Profit, yang berorientasi pada pembangunan berkelanjutan. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin berkembang dan bertahan dalam persaingan harus menjadikan sumber daya manusia yang kompeten sebagai aset strategis utama.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam setiap organisasi, baik pada sektor publik maupun swasta. SDM mencakup individu-individu yang terlibat dalam aktivitas kerja serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui pemanfaatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki. Keberadaan karyawan yang kompeten dan profesional memungkinkan perusahaan meningkatkan efisiensi operasional, produktivitas kerja, serta mendorong terciptanya inovasi yang berkelanjutan (Afriyanti et al., 2024). Oleh sebab itu, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki kualifikasi teknis yang selaras dengan tujuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat tercermin melalui tingkat kinerja karyawan (Badrianto & Gusramlan, 2023).

Kinerja merujuk pada seberapa baik seseorang menyelesaikan tugas yang menjadi bagian dari pekerjaan seseorang (Hidayat & Graha, 2021). Badrianto & Gusramlan (2023) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang diraih oleh seseorang saat menjalankan tugas dan kewajibannya, dalam hal ini terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kinerjanya antara lain seperti profesionalisme dan dedikasi kerja. Di sisi lain, menurut Amelia & Setyawati (2023), kinerja karyawan diartikan sebagai tingkat pencapaian yang diperoleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Mengacu pada arti kinerja, dapat dikatakan bahwa kinerja memiliki poin penting dalam menganalisis keberhasilan organisasi (Iswandi, 2021), sehingga perlu untuk mengawasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satunya terjadi pada PT. Bina Area Persada.

PT Bina Area Persada merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa alih daya atau penyedia tenaga kerja yang berlokasi di Surabaya, Provinsi Jawa Timur. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1990 dan memiliki pengalaman yang luas dalam menyediakan tenaga kerja profesional untuk berbagai sektor industri, baik pada tingkat lokal maupun nasional. Dalam perannya sebagai penyedia tenaga kerja, PT Bina Area Persada berkomitmen untuk memenuhi kebutuhan perusahaan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas dengan menitikberatkan pada peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal di PT. Bina Area Persada, kinerja karyawan terlihat tidak konsisten. Penilaian dilakukan dari beberapa aspek kedisiplinan, hasil kerja, dan sikap saat bekerja. Dalam hal kedisiplinan dan kepatuhan, sebagian besar karyawan menunjukkan perilaku yang baik dengan tingkat pelanggaran yang rendah. Namun, dari segi hasil kerja masih banyak yang belum memenuhi standar, terutama dalam hal inisiatif, loyalitas, dan kerja sama tim. Jika hal ini dibiarkan, fluktuasi kinerja ini bisa menghambat pencapaian target perusahaan. Oleh sebab itu, penelitian ini fokus untuk mencari tahu lebih dalam, khususnya dengan melihat pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Komitmen kerja merupakan keinginan karyawan untuk berupaya keras dan aktif demi kemajuan organisasi, serta melaksanakan tugas sesuai dengan rencana dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Badrianto & Gusramlan, 2023). Dedikasi ini menggambarkan integritas dan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas, yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan. Wijaya dan Frianto (2024) mendeskripsikan komitmen kerja sebagai tingkat keterikatan karyawan pada organisasi, yang terlihat dari kesediaannya untuk menerima nilai-nilai organisasi, berusaha keras demi mencapai tujuan bersama, dan mempertahankan keanggotaan dalam struktur organisasi tersebut. Komitmen kerja dapat disimpulkan sebagai bentuk keterikatan dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dalam kesediaan untuk bekerja keras, mematuhi prosedur, dan menjunjung nilai-nilai perusahaan.

Pemilihan variabel komitmen kerja dapat membantu menilai sejauh mana karyawan bersedia menjalankan tugas secara bertanggung jawab dan berkelanjutan. Komitmen ini memiliki peran guna meningkatkan kinerja pekerja, karena orang yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi biasanya menunjukkan kesetiaan, dedikasi, dan ketekunan dalam melaksanakan tugasnya (Wijaya & Frianto, 2024). Komitmen kerja yang tinggi dapat mempengaruhi hasil kerja yang baik (Tarjono et al., 2021). Sementara itu, Putra dan Candana (2020) menunjukkan hasil variabel komitmen organisasi menunjukkan hasil negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penjabaran latar belakang di atas menunjukkan bahwa masih terdapat celah penelitian dalam mengkaji komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, terutama di PT. Bina Area Persada. Sehingga hadirnya penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah penelitian sebelumnya. Sebagai perusahaan penyedia karyawan, tentunya PT. Bina Area Persada menghadapi tantangan karyawan yang terjadi karena adanya mobilitas tinggi dan sistem kerja yang berbeda dari perusahaan lainnya. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul, “Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Area Persada.”

## Metode

### *Desain Peneliti*

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang sistematis, faktual, dan akurat mengenai kondisi, karakteristik, atau fenomena tertentu secara objektif berdasarkan data kuantitatif yang diperoleh dari responden atau objek penelitian.

### *Subjek*

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan struktural PT Bina Area Persada yang berjumlah 133 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan metode sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden secara daring menggunakan Google Form.

### *Instrumen Penelitian*

Penelitian ini menggunakan dua skala pengukuran, yaitu skala komitmen organisasi dan skala kinerja karyawan. Skala komitmen organisasi disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1991) sebagaimana dikutip dalam (Susanti & Saputri, 2023), yang terdiri dari 14 aitem valid dengan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,929. Sementara itu, skala kinerja karyawan diperoleh melalui penilaian langsung yang dilakukan oleh pihak Human Resources Department (HRD) perusahaan.

### *Teknik Analisis Data*

Data penelitian dianalisis menggunakan koefisien determinasi dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), serta dilakukan uji hipotesis untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini.

## Hasil

### *Data Demografi Responden*

Penelitian ini melibatkan 133 responden yang merupakan karyawan struktural dengan jenis kelamin 53 laki-laki (39.8%) dan 80 perempuan (60.2%). Selain itu responden memiliki rentang usia 20-25 tahun sebanyak 54 responden (40.6%), berusia 26-30 tahun 47 responden (35.3%), memiliki usia 31-35 tahun sebanyak 19 responden (14.3%), serta 36-40 tahun sebanyak 13 responden (9.8%). Selanjutnya, mayoritas responden memiliki masa jabatan lebih dari 3 tahun yaitu sebanyak 33 responden dengan persentase 24.9% dari 133 partisipan. Adapun tabel hasil uji determinasi ditunjukkan pada tabel 1.

**Tabel 1**

Data Demografi

<b>Demografi</b>	<b>N</b>	<b>Persentase</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	53	39.8%
Perempuan	80	60.2%
<b>Usia</b>		
20 – 25 Tahun	54	40.6%
26 – 30 Tahun	47	35.3%
31 – 35 Tahun	19	14.3%
36 – 40 Tahun	13	9.8%
<b>Masa Jabatan</b>		
<1 tahun	24	18.0%
1 tahun	19	14.3%
2 tahun	19	14.3%
>2 tahun	12	9.0%
3 tahun	26	19.5%
>3 tahun	33	24.9%

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

#### Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dapat disimpulkan bahwa mean empirik untuk variabel kinerja karyawan memiliki skor 80.82 lebih tinggi dari mean teoritis sebesar 50 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada subjek penelitian yang digunakan dapat dikategorikan tinggi. Kemudian mean empirik variabel komitmen organisasi memiliki skor 25.83 lebih rendah dari mean teoritis sebesar 42 yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada subjek penelitian yang digunakan dapat dikategorikan rendah. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dan komitmen organisasi pada PT. Bina Area Persada tergolong rendah. Analisis deskriptif disajikan dalam tabel 2

**Tabel 2**

Analisis Deskriptif Skala Komitmen Organisasi

<b>Variabel</b>	<b>Mean Teoritis</b>	<b>Mean Empirik</b>	<b>Kategori</b>
Komitmen Organisasi (X)	42	25.83	Rendah
Kinerja Karyawan (Y)	50	80.82	Tinggi

Sumber : Output SPSS 27

### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas sebaran variabel komitmen organisasi yang telah dilakukan menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* memperoleh nilai signifikansi 0.308 ( $p > 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini data berdistribusi normal sehingga telah memenuhi persyaratan uji normalitas. Adapun tabel hasil uji normalitas ditunjukkan pada tabel 3.

**Tabel 3**

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov			Keterangan
	Statistic	Df	Sig.	
X-Y	0.966	133	0.308	Normal

Sumber : Output SPSS 27

### Uji Linearitas

Hasil uji normalitas sebaran variabel komitmen organisasi yang telah dilakukan memperoleh nilai signifikansi 0.496 ( $p > 0.05$ ) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang linear antara Komitmen Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun tabel hasil uji linearitas ditunjukkan pada tabel 4.

**Tabel 4**

Hasil Uji Linearitas

Model	F	Sig.	Kesimpulan
X-Y	0.986	0.496	Linear

Sumber : Output SPSS 27

### Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis diperoleh nilai sig. 0.768 ( $p > 0.05$ ) yang menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X) tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun tabel hasil uji hipotesis ditunjukkan pada tabel 5.

**Tabel 5**

Hasil Uji Hipotesis

Variabel	t	Sig.	Kesimpulan
Komitmen Organisasi - Kinerja Karyawan	-0.296	0.768	Tidak Memiliki hubungan

Sumber : Output SPSS 27

### Uji Determinasi

Berdasarkan hasil uji determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0.001 yang artinya menunjukkan bahwa variabel independen tidak mampu menjelaskan variabel dependen. Sehingga dapat disimpulkan variabel komitmen organisasi bukan menjadi satu-satunya faktor dari kinerja karyawan namun, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

**Tabel 6**

Hasil Uji Determinasi

<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error</b>
0.026	0.001	-0.007	4.628

Sumber : Output SPSS 27

## Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bina Area Persada. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan belum menunjukkan kinerja yang dapat dijelaskan melalui tingkat komitmen organisasi yang dimiliki masing-masing individu. Dengan demikian, kinerja karyawan di perusahaan ini tidak semata-mata dipengaruhi oleh komitmen organisasi, melainkan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang berperan dalam peningkatan kinerja. Faktor-faktor tersebut berada di luar cakupan model penelitian ini, seperti tingkat gaji, gaya kepemimpinan, stres kerja, beban kerja, serta faktor-faktor lain yang relevan.

Hasil penelitian ini terbukti sejalan dengan beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan didalam sebuah perusahaan sebagai karyawan dalam bekerja seharusnya memiliki keikatan yang baik dalam tugas karena karyawan menganggap hal tersebut adalah sebagai kewajiban yang seharusnya dilakukan sehingga tidak ada kaitan dengan kinerja secara langsung di lapangan (Sutama et.al 2022). Kemudian faktor lainnya juga disebabkan karyawan merasa kompensasi yang mereka terima lebih memuaskan tanpa harus memiliki tanpa harus memiliki komitmen terhadap organisasi dan tidak adanya saksi yang tegas sehingga tidak perlu bekerja keras sesuai dengan komitmen awal bekerja (Juliandrastuti dan Karyadi, 2023). Kemudian tingkat keterikatan karyawan tidak tercipta dengan baik karena mereka bekerja tidak memperdulikan komitmen organisasi sehingga kinerja karyawan tidak terjadi dengan baik (Saputri dan Susanti, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa PT. Bina Area Persada memiliki karyawan yang tidak berkomitmen dengan baik, sehingga tidak memiliki hubungan pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini memperkuat alasan untuk perusahaan agar senantiasa melakukan evaluasi secara berkala terhadap seluruh karyawan dengan cara mengoptimalkan penerapan dari komitmen afektif, komitmen keberlanjutan, serta komitmen normatif agar karyawan tumbuh rasa komitmen yang kuat terhadap organisasi. Selain itu perusahaan juga dapat memberikan pelatihan terhadap seluruh karyawan untuk mengatasi permasalahan selama bekerja di PT. Bina Area Persada, dengan cara tersebut harapannya akan berdampak pada hubungan komitmen organisasi

terhadap kinerja karyawan terutama bagian outsourcing. Pada hasil penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu hasil yang diperoleh oleh peneliti dapat dinilai secara subjektif dikarenakan sistem penilaian dari HRD ditakutkan cenderung subjektif dari tiap divisi, hal tersebut terjadi dikarenakan peneliti hanya terfokus menilai terkait kinerja karyawan.

## **Kesimpulan**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tidak berkaitan secara langsung dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT Bina Area Persada. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori serta temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bina Area Persada.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan saran kepada dua pihak yaitu bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya. Adapun saran yang diberikan kepada perusahaan yaitu perlu meningkatkan komitmen organisasi dari berbagai aspek seperti afektif, berkelanjutan serta normatif agar dapat meningkatkan hubungan terhadap kinerja karyawan. Selain itu perlu meningkatkan penegakan SOP agar kinerja karyawan kembali menyesuaikan komitmen awal saat bekerja. Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variasi variabel seperti stress kerja, beban kerja, serta locus of control sehingga dapat memperoleh hasil penelitian yang jauh komperhensif. Selain itu perlu ditambahkan jenis variabel mediasi agar hasil penelitian lebih berkualitas.

## **Referensi**

- Afriyanti, M., Khaeruman, K., & Abduh, E. M. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian SDM di PT PLN Indonesia Power UBP Suralaya Kota Cilegon-Banten. *BISMA: Business and Management Journal*, 2(3), 65–72.
- Amelia, H., & Setyawati, K. (2023). Analisis Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kelurahan Bidara Cina Kota Administrasi Jakarta Timur. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 6(2), 106–120.
- Andini, D., & Rosdiana, Y. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Accountancy*.
- Badrianto, Y., & Gusramlan, R. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(01), 32–40.
- Cholishshofi, N. S., & Bahiroh, E. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm), Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jawa Barat Dan Banten (Bjb) Cabang Rangkasbitung. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 15(1), 31–46.
- Dunda, N., Kamase, J., Asis, N., & Nur, M. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Kepuasan Karyawan Outsourcing Pada Pt. Sederhana Karya Jaya. *Jurnal Sosio Sains*, 6(1), 1–10.



- Gede, I. G. K., Kawiana, P., Made, N., Cempaka, S., Manajemen, M., Supartha, W. G., Komang, L., & Dewi, C. P. (2023). Peran Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Knowledge Management dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Limajari Interbhuana Bali. *Jesya*.
- Hidayat, R., & Graha, A. N. (2021). The Role of Organizational Commitment in Employee Performance. 2nd Annual Conference on Social Science and Humanities (ANCOSH 2020), 261–266.
- Indrawati, F. (2015). Pengaruh kemampuan numerik dan cara belajar terhadap prestasi belajar matematika. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 3(3).
- Iswandi, A. (2021). Analisis pengelolaan manajemen sumber daya manusia (sdm) dalam upaya meningkatkan kinerja dan motivasi melalui reward system (artikel studi manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 280–288.
- Kirani, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*.
- Lathifaturahmah, L., Martoyo, A., Widayati, W., Susanti, M. S. L., Idrus, I., Rasminingsih, N. K. N., Mahendra, B., Sirna, I. K., & Maryadi, A. F. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Penerbit Widina.
- Maranata, B. H., Widyaningtyas, D. P., Istiqomah, A. N., Afektif, O., Berkelanjutan, K. O., Komitmen, D., Normatif, O., & Penelitian. (2023). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BUMN KOTA SEMARANG. *Applied Research in Management and Business*.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61–89.
- MUKTIKASARI, P. A. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Locus of Control Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Internal Auditor Kantor Pusat Bank Jatim Di Surabaya.
- Pranogyo, A. B., Hendro, J., ata Kunci, K., Sumber, M., Manusia, D., Karyawan, K., Kerja, L., Organisasi, K., & Motivasi. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan : Literatur Review. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Prawirasentono. (2019). *Kinerja Karyawan* (Vol. 1, Nomor 3).
- Putra, R. A., & Candana, D. M. (2020). Pengaruh Motivasi Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenhip Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Muhammad Zein Painan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 107–116.
- Rahmah, M., Hakim, L., Fatmah, D., Purnama, C., Hasani, S., Rahmah, Y., & Rahmah, Z. Z. (2023). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL EDUCATION AND DEVELOPMENT*.
- Rustiawan, I., Purwati, S., Sutrisno, S., Kraugusteeliana, K., & Bakri, A. (2023). Teknik Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviour Anchor Rating Scale dalam Pemeringkatan Karyawan Terbaik. *Jurnal Krisnadana*.

- Samuel, L., & Ramli, A. H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Digital dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi pada Industri Manufaktur. *Journal of Economics and Business UBS*.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). Kinerja karyawan.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (10 ed.).
- Susanti, R., & Saputri, G. O. W. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Journal of Economics and Business UBS*.
- Sutama, R. T., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh kompensasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta). *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 5(1), 112–121.
- Tarjono, L. P., Nurcholis, G., & Budi, W. (2021). KOMITMEN ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN KINERJA PADA KARYAWAN PT. PAL INDONESIA (PERSERO). *JURNAL PSIKOLOGI POSEIDON*, 19–29.
- Wibowo, A. P., & Handayani, N. (2017). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 6(7).
- Wijaya, B. S., & Frianto, A. (2024). Pengaruh motivation dan organizational commitment terhadap employee performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 596–606.