



Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Rostini Rostini¹, Muhammad Nasir²

rostinimm@gmail.com¹, nasir.achi69@gmail.com²
Univ. Indonesia Timur ¹, Univ. Pejuang Republik Indonesia²

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada Universitas Indonesia Timur sebanyak 105 orang dengan menggunakan metode analisis corelasi. Penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Corelasi yang paling terbesar terjadi antara motivasi dengan kinerja sebesar 0.973, kemudian corelasi ke dua terjadi di antara hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0.507, dan korelasi ke tiga yaitu komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 0,492. Secara keseluruhan semua variable bebas yaitu kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kepuasan kerja, motivasi, komitmen organisasi, kinerja

***Abstract :** This research aims to examine the influence of job satisfaction, motivation and commitment on employee performance at the University of Eastern Indonesia as many as 105 people using the correlation analysis method. This research found that there is a significant influence of job satisfaction, motivation and organizational commitment on employee performance. The largest correlation occurs between motivation and performance at 0.973, then the second correlation occurs between the relationship between job satisfaction and performance at 0.507, and the third correlation is organizational commitment to performance at 0.492. Overall, all independent variables, namely job satisfaction, motivation and organizational commitment, have a positive and significant influence on employee performance.*

Keywords: Job satisfaction, motivation, organizational commitment, performance

PENDAHULUAN

Peran Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi merupakan salah satu penentu yang sangat penting bagi efektifitas dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh keberhasilan kinerja para pegawainya. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Efektivitas dan efisiensi organisasi tergantung pada seberapa efektif dan efisien para pegawai dalam organisasi tersebut (Inuwa, 2016). Kinerja karyawan selalu menjadi tantangan utama dalam pengelolaan organisasi dan mengadopsi cara yang efektif untuk memotivasi karyawan untuk mencapai dan memberikan kinerja pekerjaan yang lebih tinggi serta meningkatkan daya saing organisasi adalah tujuan utama dari setiap organisasi bisnis (Wu, MY, & Lee, YR, 2017) Sebagian besar organisasi di seluruh dunia berupaya untuk mengalokasikan lebih banyak

sumber daya manusia mereka daripada struktur modal, karena mereka percaya bahwa karyawan adalah basis yang signifikan untuk meningkatkan keuntungan dan mencapai kesuksesan (Raza dkk, 2015). Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan antara lain dipengaruhi oleh tingkat kepuasan, motivasi, dan komitmen terhadap bidang pekerjaannya merupakan kepuasan individu yang mana setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang mengenai perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Bakotic Danica, 2016).

Motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan tentang kekuatan, arah, dan kegigihan seseorang dalam upaya mencapai tujuan". Robbins (2008) menyatakan pegawai mempunyai motivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sebagai sesuatu yang menyenangkan, karena biasanya pegawai akan memperoleh kepuasan melalui kepuasan yang tinggi. kinerja pegawai Pegawai dapat diberikan tanggung jawab yang lebih luas untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tugas pegawai karena pegawai telah mempunyai keinginan untuk bekerja dengan baik dan kemungkinan besar dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik. Miller dapat menciptakan tenaga kerja yang produktif, namun kurangnya faktor motivasi dapat membuat karyawan mencari alasan untuk memberikan usaha maksimalnya. Ibrahim Masud (2015) mengatakan bahwa komitmen organisasi menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja terhadap nilai-nilai organisasi, kesediaan pekerja untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi akan menimbulkan rasa memiliki pada para pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasi yang ada maka ia akan merasa senang dalam pekerjaannya, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Riaz, 2010).

Langkah optimalisasi kinerja pegawai di lingkungan organisasi menjadi suatu keharusan untuk dilakukan, begitu pula di Univ. Indoensia Timur . Kinerja pegawai Univ. Indonesia Timur tergolong baik, hal ini terlihat dari salah satu angket yang diberikan kepada mahasiswa dan pemangku kepentingan tentang pelayanan pegawai. Dari hasil kuisioner menunjukkan kepuasan terhadap pelayanan. Instansi berupaya memberikan motivasi dalam berbagai bentuk guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi penghargaan juga dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen pegawai terhadap institusi. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Univ. Indonesia Timur.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu sikap umum seseorang dalam bekerja (Robbins dkk, 2017 dan Mattews dkk, 2018). Kepuasan kerja berkaitan dengan seseorang mengungkapkan perasaannya terhadap pekerjaan yang dimilikinya Selesai. Kepuasan kerja pegawai juga menjadi tolak ukur bagi organisasi untuk menentukan kerja pegawai produktivitas dan sebagai jaminan bagi organisasi untuk melihat seberapa loyal karyawan terhadap

organisasi. Jun et al, (2017) mengatakan Karyawan adalah sumber daya yang paling berharga. Kepuasan karyawan menentukan apakah perusahaan dan karyawan dapat mempertahankan tren harmonis yang berkelanjutan perkembangan. Bayram dan Ungan (2018) mengatakan kepuasan karyawan dicapai dengan memberikan efek positif terhadap pengalaman kerja pada karyawan. Almatroschi (2016) mengatakan kepuasan karyawan mempunyai pengaruh positif berpengaruh pada kinerja organisasi. Sharma dkk (2016) berpendapat bahwa kepuasan karyawan adalah hal yang penting diakui sebagai salah satu pendorong terpenting kualitas layanan, produktivitas, dan loyalitas karyawan.

Menurut Hasibuan (2012:143) motivasi adalah kompleksnya kekuatan-kekuatan yang memulai dan mempertahankan seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi sehingga mau bekerja sama satu sama lain, bekerja secara efektif, dan diintegrasikan dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi menurut Ranupandojo dan Hasan dalam Abrivianto dkk. (2014), dan Mukhtiali, M. H(2022) adalah kumpulan kekuatan yang mengawali, mengarahkan dan menjaga orang dalam usahanya mencapai tujuan.

Ada berbagai definisi komitmen organisasi yang salah satunya adalah keinginan karyawan untuk melakukan upaya tinggi demi kebaikan institusi, kerinduan untuk tetap berada di dalamnya dan menerima tujuan dan nilai-nilai utama (Porter dan Lawer, 1965). Definisi lain yang diterima secara luas adalah definisi Greenberg dan Baron (2008) yang mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sejauh mana karyawan mengidentifikasi diri mereka dengan organisasi tempat mereka bekerja, tingkat komitmen yang mereka tunjukkan, dan apakah mereka bersedia untuk meninggalkan organisasi tersebut.

Dalam penelitian terkait keterlibatan organisasi, dapat dibedakan tiga perspektif berbeda. Yang pertama lahir dari perspektif pertukaran sosial, di mana komitmen individu terhadap organisasi adalah hasil dari investasi kecil yang telah dilakukannya selama ini dan yang akan menghentikan pelepasan sukarela dari organisasi (Becker, 1960), Perspektif ini kemudian dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1991, 1997) yang disebut dengan Commitment to Continuity (CC). Model kedua, Komitmen Afektif (CA), bersandar pada perspektif psikologis, yang menekankan pada kekuatan pengikat antara individu dan organisasi.

Hal ini ditandai dengan keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi, menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi dengan imbalan imbalan psikologis tertentu, seperti dukungan atau pengakuan (Mowday et al., 1979; Mathieu dan Zajac, 1990). Perspektif ketiga, atau Normative Commitment (NC) yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1991) berfokus pada etos kerja dan tanggung jawab yang diperoleh pekerja, yang mendorongnya untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dalam keadaan apa pun. Komitmen normatif ini telah menjadi sumber multitafsir mengenai independensinya sebagai elemen kajian (Varona, 1993; Ko et al., 1997; Bergman, 2006; González dan Guillén, 2008).

Kinerja berasal dari kata job performance atau aktual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi nyata yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Kurniawan, et, al., 2019) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan,

seperti standar kerja, sasaran, atau sasaran dan kriteria. yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama. Menurut (Ardian, 2019) Kinerja merupakan terjemahan dari kinerja yang berarti hasil kerja seorang pekerja, suatu proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil pekerjaan tersebut harus ditunjukkan bukti nyata dan dapat diukur standar yang telah ditentukan.

METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kampus Universitas Indonesia Timur Makassar. dengan jumlah total populasi adalah 215 karyawan terhitung tahun 2021, dengan menggunakan metode kouta sampling maka jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 105 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi, sedangkan variabel terikatnya adlah kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis corelasi dan uji t

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Correlations

		Kepuasan Kerja	Motivasi	Komitmen	Kinerja
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	,509**	,363**	,507**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100
Motivasi	Pearson Correlation	,509**	1	,515**	,973**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100
Komitmen	Pearson Correlation	,363**	,515**	1	,492**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100
Kinerja	Pearson Correlation	,507**	,973**	,492**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 1 diatas memperlihatkan hubungan atau corelasi antar variabel bebas terhadap varaibel terikat. Terlihat variabel bebas yang memiliki corelasi paling besar terhadap varaibel kinerja adalah variabel motivasi dengan nilai corelasi sebesar 0.973 (sangat kuat), lalu variabel kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,507 (sedang), dan terakhir adalah variabel komitmen terhadap kinerja sebesar 0.494 (sedang)

Tabel 2. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137,599	3	45,866	571,004	,000 ^b
	Residual	7,711	96	,080		
	Total	145,310	96			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, motivasi, komitmen

Tabel 3. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,231	,282		,821	,414
	Kepuasan Kerja	,119	,030	,118	3,648	,019
	Motivasi	,376	,030	,372	7,418	,000
	Komitmen	,015	,027	,016	,564	,574

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari uji Anova yang terlihat pada table 2, membuktikan bahwa kepuasan kerja, motivasi dan Komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dilai F hitung $571,000 > 3,12$. Selanjutnya berdasarkan table 3 diperoleh formulasi

$$Y = 0,231 + 0,119X_1 + 0,376X_2 + 0,15X_3$$

1. Konstanta sebesar 0,231 artinya jika kepuasan kerja, motivasi dan komitmen adalah 0 maka kinerja karyawan (Y) sebesar 0,231
2. Jika kepuasan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,119 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap
3. Jika motivasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,376 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap
4. Jika komitmen organisasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,015 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa variabel bebas kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja, namun variabel komitmen memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Univ. Indonesia Timur.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Univ.Indonesia Timur. Kepuasan kerja karyawan atau *employee satisfaction* adalah aspek esensial bagi semua perusahaan. Dan hal ini harus diprioritaskan dalam agenda manajemen

atau *human resource*. Kepuasan kerja berhubungan dengan kesejahteraan psikologis karyawan. Karyawan di Univ. Indonesia Timur yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kebahagiaan yang lebih tinggi, dan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik, itulah mengapa para karyawan menempatkan variabel ini merupakan variabel utama dalam pengukuran kinerja utama. Locke, E. A. (1976) dengan bukunya yang berjudul "The Nature and Causes of Job Satisfaction" menyarankan tingkat kepuasan kerja dapat memprediksi kinerja karyawan. Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001) melakukan meta-analisis yang melibatkan sejumlah penelitian untuk mengevaluasi hubungan antara faktor-faktor inti evaluasi diri (*core self-evaluations*) dan kepuasan kerja dengan kinerja kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan faktor-faktor evaluasi diri berkorelasi positif dengan kinerja kerja. Secara keseluruhan, kepuasan kerja memiliki dampak besar pada kesejahteraan individu dan kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, Univ. Indonesia Timur selalu berusaha menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mempromosikan kepuasan karyawan.

Motivasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Univ. Indonesia Timur, semakin baik motivasi maka akan berdampak semakin tingginya kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif. Motivasi dapat meningkatkan fokus dan dedikasi, sehingga karyawan lebih cenderung untuk menyelesaikan tugas mereka dengan efisien, selain itu di Univ. Indonesia Timur karyawan yang termotivasi cenderung lebih terbuka untuk pengembangan diri dan meningkatkan keterampilan serta kemampuan mereka. Mereka juga mencari peluang untuk belajar dan berkembang. Karyawan mudah beradaptasi dengan perubahan, melihat perubahan sebagai peluang untuk tumbuh dan berkembang, bukan sebagai hambatan. Teori harapan Vroom (2015)) menekankan bahwa karyawan akan termotivasi untuk melakukan tugas-tugas tertentu jika mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik dan bahwa hasil yang baik akan mendatangkan reward yang diinginkan. Locke dan Latham (2019) mengembangkan teori pengaturan tujuan yang menyatakan bahwa pengaturan tujuan yang jelas dan spesifik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Menetapkan tujuan yang dapat dicapai dapat memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan, seperti pengakuan, reward system yang adil, peluang pengembangan karir, dan komunikasi yang terbuka.

Variabel ke tiga adalah Komitmen Organisasi, dimana variabel ini juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. dari hasil penelitian terlihat bahwa karyawan yang memiliki komitmen untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaan dan kegiatan organisasi. Mereka lebih mungkin berpartisipasi dalam proyek-proyek, inisiatif-inisiatif organisasi, dan memberikan kontribusi yang signifikan, bahkan mereka yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung lebih setia terhadap organisasi. Mereka lebih mungkin untuk tetap berada di perusahaan dalam jangka waktu yang lebih lama dan kurang cenderung mencari pekerjaan di tempat lain. Karyawan yang merasa terikat dengan organisasi lebih cenderung untuk hadir secara konsisten dan kurang cenderung untuk meninggalkan pekerjaan secara tidak terduga. Ricketta, M. (2002). Yasin, N. A.,(2023) meneliti

hubungan antara komitmen organisasional dan kinerja di berbagai sektor industri. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasional dapat berperan sebagai mediator antara kepuasan kerja dan kinerja. Mathieu, J. E., (1990) yang menyoroti peran komitmen organisasional sebagai faktor yang memediasi hubungan antara perubahan organisasional dan kinerja karyawan. Temuannya menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi cenderung beradaptasi lebih baik dengan perubahan dan mempertahankan kinerja yang tinggi. Dari beberapa penelitian diatas disimpulkan bahwa komitmen organisasi memainkan peran penting dalam membentuk perilaku karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan keberhasilan bersama.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif. Kepuasan kerja menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan terlibat secara positif dalam tugas-tugas mereka, dan bersemangat untuk menyelesaikan tugas-tugas, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan memberikan kontribusi yang lebih besar. Lain halnya dengan motivasi kerja, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik mereka dapat menciptakan atmosfer kerja yang positif. Semangat kerja dan motivasi menular, menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif. Komitmen organisasi juga berperan penting bagi peningkatan kinerja karena karyawan yang merasa terikat dengan organisasi cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi, Mereka akan lebih fokus dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan memahami pentingnya kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi, maka Universitas Indonesia Timur dapat merancang kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang mendukung perkembangan dan kesejahteraan karyawan. Kombinasi kepuasan kerja yang tinggi dan motivasi serta komitmen yang kuat dapat menciptakan tim yang produktif dan berkinerja tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrivianto, Okto P. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja sumber daya manusia. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*| Vol. 7 No. 2.hal:1-9
- Almatrooshi, B., Singh, S.K., and Farouk, S. (2016). Determinants of Organizational Performance: A Proposed Framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol.65 No.6, pp. 844-859
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB.*JEpa*,4(2), 119-132.
- Bayram, M., and Ugan, M.C. (2018). The Relationships Between OHS Prevention Costs, OHSMS Practices, Employee Satisfaction, OHS Performance, and Accident Costs. *Total Quality Management and Business Excellence*, DOI: 10.1080/14783363.2018.140897
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *Am. J. Sociol.* 66, 350–360. doi: 10.1086/222820

- Bergman, M. E. (2006). The relationship between affective and normative commitment: review and research agenda. *J. Organ. Behav.* 27, 645–663. doi: 10.1002/job.372
- Greenberg, J., and Baron, R. A. (2008). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001) - "Relationship of Core Self-Evaluations Traits--Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability--With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis":
- Jun, W., Yuyan, I., Yao, C., and Zhixue, L. (2017). Employee Satisfaction Assessment from The Perspective of Demand Side Based on GI-FUZZY-DSS. *Journal of Discrete Mathematical Sciences and Cryptography*, Vol.20 No.4, pp.781-792
- Ko, J. W., Price, J. L., and Mueller, C. W. (1997). Assessment of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment in South Korea. *J. Appl. Psychol.* 82:961. doi: 10.1037/0021-9010.82.6.961
- Kurniawan, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). Dampak Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(2), 148-160.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). The development of goal setting theory: A half century retrospective. *Motivation Science*, 5(2), 93.
- Mathieu, J. E., and Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychol. Bull.* 108, 171–194. doi: 10.1037/0033-2909.108.2.17
- Matthews, B., Daigle, J., And Houston, M. (2018). A Dyadic of Employee Readiness and Job Satisfaction: Does There Exist A Theoretical Precursor to The Satisfaction-Performance Paradigm? *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 26 No.5, pp. 842-857
- Meyer, J. P., and Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Hum. Resour. Manage. Rev.* 1, 61–89. doi: 10.1016/1053-4822(91)90011-z
- Mukhtiali, M. H., Yasin, N. A., & Nurdin, J. (2022). Effect Of Work Discipline, Motivation And Competence On Employee Performance At PT. Pelindo IV Makassar Branch. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 4(1), 277-284.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., and Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *J. Vocat. Behav.* 14, 224–247. doi: 10.1016/0001-8791(79)90072-1
- Porter, L. W., and Lawer, E. E. (1965). *Managerial Attitudes and Performance*. Irwin: Homewood
- Riketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(3), 257-266.
- Robbins, S.P., Coutler, M., and De Cenzo, D.A. (2017). *Fundamentals of Management*, 10 the ed., Pearson, Boston, MA.

- Saputra, Agus Tunggal, Iwayan Bagia dan Ni Nyoman Yulianthini. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. e-Journal Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen
- Vroom, V., Porter, L., & Lawler, E. (2015). Expectancy theories. In *Organizational Behavior I* (pp. 94-113). Routledge.
- Varona, F. (1993). Conceptualización y supervisión de la comunicación en el compromiso organizacional. *Diálogos de la Comunicación* 35:8.
- Yasin, N. A., Nasir, M., & Kurniawaty, K. (2023). The Influence of Leadership and Organizational Culture on Organizational Commitment To Employees of Grand Mode Cendrawasih. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 48-54.