

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN (ONLINE) 2598-9936



INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

**Relationship Between Work Motivation and Affective Commitment
in Kindergarten Teachers**

*Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Komitmen Afektif pada Guru
Taman Kanak-Kanak*

Friska Delta Suryatika, friska.delta@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Widyastuti Widyastuti, widyastuti@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

High affective commitment will lead to attachment to duties and obligations as a teacher. In fact, there are still teachers who are less than optimal in delivering the material. The purpose of this study was to determine the relationship between teacher work motivation and affective commitment to Dharma Wanita Persatuan Kindergarten teachers in Candi Sidoarjo District. This research is a correlational quantitative research. The research population was 162 teachers, with a sample of 110 teachers using a simple random sampling technique. The data collection technique used the work motivation scale ($\alpha = 0.879$) and the Affective Commitment scale ($\alpha = 0.942$). The data analysis technique uses Pearson's product moment correlation with SPSS 17.0. The correlation coefficient value (r_{xy}) = 0.185 with a significance of $0.009 < 0.05$, meaning that there is a significant positive relationship between Work Motivation and Affective Commitment to the Dharma Wanita Persatuan Kindergarten teachers in Candi Sidoarjo sub-district. The effect of work motivation on affective commitment in this study was 3.4%.

Published date: 2023-01-30 00:00:00

Pendahuluan

Guru seharusnya memberikan kinerja yang baik ketika mengajar [1]. Dimana kinerja yang baik adalah yang mampu menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan target yang telah ditentukan [2]. Pada guru di pendidikan islam di Indonesia, didapatkan hasil bahwa masih lemahnya inisiatif guru dalam menguasai metode pembelajaran dengan menggunakan teknologi masa kini sehingga menjadi kendala dalam peningkatan proses pembelajaran di sekolah [3].

Kepada kepala sekolah SMK Purnawarman Purwakarta mengenai Kinerja Mengajar dengan Sistem Work from Home (WFH) pada Guru di SMK Purnawarman Purwakarta dirasa kurang maksimal karena masih banyak guru dan anak didiknya yang belum menguasai sistem pembelajaran daring (*online*), penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa presentase kinerja mengajar guru dengan sistem *online* di SMK Purnawarman hanya mencapai sekitar 50% dari kinerja maksimal para guru, Secara keseluruhan hasil kinerja tidak ada yang melebihi batas 70%. Berarti kinerja guru dalam mengajar dianggap kurang maksimal [4].

Hasil penelitian mengenai karyawan yang *work from home* diperoleh data sebesar 55% karyawan merasa senang bekerja di kantor, dan 45% merasa tidak masalah dengan adanya *work from home*. Berdasarkan hasil tersebut karyawan lebih senang bekerja di kantor daripada di rumah [5]. Dalam pembelajaran secara *online*, tidak semua pengajar mempunyai kompetensi yang mencukupi dan memuaskan saat melakukan tugasnya dalam memberikan pembelajaran dari rumah, terutama bagi pengajar yang telah berusia lanjut serta tidak terbiasa terhubung dengan internet. Dengan kondisi seperti ini guru harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan [5].

Hasil penelitian pada karyawan PT. Pos Indonesia mengenai komitmen organisasi diperoleh hasil sebesar 17,6% karyawan dalam kategori rendah, 61,1% karyawan dalam kategori sedang, dan 21,3% karyawan dalam kategori tinggi. Dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa komitmen organisasional dalam kategori sedang [5].

Komitmen afektif merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memiliki keterikatan dalam organisasi sehingga memiliki kesetiaan yang tinggi kepada organisasinya [6]. Komitmen itu bisa tercipta jika seseorang di organisasi, melaksanakan hak beserta kewajiban mereka berdasarkan dengan tugas juga fungsinya masing-masing dalam organisasi [7].

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen afektif individu, apabila komitmen afektif individu kepada organisasi dapat didorong dengan 4 kategori: 1) Karakter pribadi, 2) karakteristik pekerjaan, 3) pengalaman kerja, 4) karakteristik struktur [8]. Didalam faktor karakteristik pribadi tersebut terdapat faktor motivasi kerja yang dapat mempengaruhi komitmen afektif, oleh karena itu motivasi kerja merupakan keinginan pada individu dalam melakukan tugas yang ingin dikerjakan [9].

Motivasi kerja seorang guru juga sangat berpengaruh pada komitmen afektif guru tersebut. motivasi kerja mendorong seseorang secara internal menuju tindakan yang membantu mereka mencapai tugas yang telah diberikan [10]. Motivasi kerja ialah dasar individu untuk melakukan suatu keinginan dan kemauan sehingga apa yang dikehendaki mampu tercapai [11].

Individu yang memiliki motivasi kerja tinggi maka akan meningkatkan kedisiplinan kerja dan kualitas kerja yang baik. Tujuan pada motivasi kerja ialah menjalankan individu untuk melakukan suatu keinginan dan kemauan sehingga apa yang dikehendaki mampu tercapai [12]. Anggota karyawan yang mempunyai motivasi tinggi dapat bekerja lebih baik daripada karyawan yang kurang termotivasi [13].

Berdasarkan paparan diatas, motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan akan semakin tinggi pula komitmen yang diberikan oleh pekerja [14]. Motivasi kerja ini menentukan apakah setiap guru memiliki dorongan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya, hal ini juga berlaku sebaliknya ketika tidak adanya motivasi kerja maka guru tersebut tidak akan melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaan, kurangnya motivasi kerja pada diri suatu individu dalam hal ini adalah guru dipengaruhi banyak hal salah satu hal yang mempengaruhi adalah komitmen afektif [15].

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah "Adakah Hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen afektif guru TK Dharma Wanita Persatuan di Kecamatan Candi Sidoarjo?" Dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen afektif pada guru TK Dharma Wanita persatuan di Kecamatan Candi Sidoarjo. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah "Ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan komitmen afektif pada guru TK Dharma Wanita persatuan di Kecamatan Candi Sidoarjo, hipotesis ini berate semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi pula komitmen afektif guru, begitu pula sebaliknya semakin rendah motivasi kerja guru maka semakin rendah pula komitmen afektifnya.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis korelasional mengenai motivasi kerja dengan komitmen afektif. Penelitian korelasional adalah suatu pendekatan yang menekankan analisis pada data-data angka dimana pengolahannya menggunakan metode statistika [16].

Variabel pada penelitian ini terdiri dari dua macam, yakni motivasi kerja sebagai variabel bebas (X) dan komitmen afektif sebagai variabel terikat (Y). Motivasi kerja adalah salah satu hal yang penting dilakukan karena dengan adanya motivasi dapat membuat karyawan memiliki semangat tinggi ketika melakukan tugas yang telah dibagikan dan dengan adanya motivasi membuat seorang karyawan akan melaksanakan instruksi dengan baik, dan hasil kerja yang dihasilkan juga akan memuaskan. Komitmen afektif merupakan suatu kohesi secara emosional seseorang ketika dalam organisasi, maka guru yang mempunyai komitmen afektif tinggi akan memiliki perasaan kesetiaan terhadap organisasinya, tidak hanya itu seseorang yang komitmen afektif yang tinggi juga akan melakukan yang terbaik untuk organisasinya

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 162 guru. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 110 guru, penentuan jumlah sampel dengan menggunakan tabel *Isaac* dan *Michael* dengan taraf kesalahan 5%. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *probability sampling* ialah *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel acak sederhana dan memberi kesempatan sama untuk setiap anggota populasi agar menjadi sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan merupakan skala psikologi yang terdiri dari skala motivasi kerja dan skala komitmen afektif. Pada penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan skala *likert*. Skala *Likert* ialah suatu skala psikologi yang dipergunakan sebagai pengukur sifat, pendapat dan persepsi individu maupun kelompok orang tertentu mengenai fenomena sosial [16]. Sedangkan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik Korelasi *Product Moment Pearson* dengan bantuan SPSS 18 *For Windows*.

Skala motivasi kerja pada penelitian ini terdiri dari 9 item, melalui hasil uji validitas skala, tidak ada skala yang gugur. Validitas skala motivasi kerja bergerak dari 0,300 ke arah 0,748. Berdasarkan pada hasil uji reliabilitas Alpha Cronbach nilai koefisien sebesar 0,879. Menurut [16] ketika koefisien suatu reliabilitas semakin tinggi mendekati 1,000 maka reliabilitas suatu data juga akan semakin tinggi. Sehingga koefisien reliabilitas pada skala *self regulated learning* dalam penelitian ini dikatakan reliabel karena mendekati angka 1,000.

Skala komitmen afektif pada penelitian ini terdiri dari 60 aitem. Melalui hasil uji validitas skala, terdapat 40 aitem yang dinyatakan valid dalam skala komitmen afektif sedangkan 20 aitem lain dinyatakan tidak valid. Validitas skala komitmen afektif bergerak dari angka 0,300 ke arah 0,847. Sedangkan berdasarkan pada hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,958 sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas skala komitmen afektif dalam penelitian ini dikatakan tinggi karena mendekati angka 1,000.

Analisis data pada penelitian ini disesuaikan berdasarkan tujuan penelitian yakni untuk menguji adanya hubungan antara variabel bebas (X) motivasi kerja dengan variabel terikat (Y) komitmen afektif pada guru TK Dharma Wanita persatuan di Kecamatan Candi Sidaorjo. Sedangkan Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment Pearson* dengan bantuan SPSS 18. *for windows*.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

		MK	KA
N		110	110
Normal Parameters^{a,b}	Mean	26.5247	108.0370
	Std. Deviation	5.59636	17.86836
Most Extreme Differences	Absolute	.102	.102
	Positive	.062	.102
	Negative	-.102	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		1.295	1.304
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070	.067
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

Figure 1. Uji Normalitas

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi $>0,05$ yaitu sebesar 0,070. Nilai signifikansi yang dimiliki variabel komitmen afektif juga menunjukkan $>0,05$ yaitu sebesar 0,067. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebaran data pada variabel motivasi kerja dan komitmen afektif berdistribusi normal.

			ANOVA Table				
				df	Mean Square	F	Sig.
KA * MK	Between	(Combined)	8151.698	22	370.532	1.191	.266
	Groups	Linearity	1762.152	1	1762.15	5.663	.019
		Deviation from Linearity	6389.546	21	304.264	.978	.494
	Within Groups		43252.07	92	311.166		
			9				
	Total		51403.77	110			
			8				

Figure 2. Uji Linearitas

Hasil uji coba pada tabel tersebut diketahui nilai F sebesar 5,663 dengan signifikansi 0,019. Oleh karena nilai signifikansi < 0,05, sehingga disimpulkan variabel motivasi kerja dan komitmen afektif memiliki hubungan yang linear.

		Correlations	
		MK	KA
MK	Pearson Correlation	1	.185**
	Sig. (1-tailed)		.009
	N	110	110
	Pearson Correlation	.185**	1
	Sig. (1-tailed)	.009	
	KA		
	N	110	110

**** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).**

Figure 3. Hasil Uji Hipotesis

Tabel diatas menunjukkan koefisien korelasi (r_{xy}) 0,185 dan signifikansi 0.009. karena signifikansi $<0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yang artinya terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dnegan komitmen afektif. Hal ini maka semakin rendah motivasi kerja maka semakin tinggi komitmen afektif, sebaliknya jika semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula komitmen afektif.

Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.185 ^a	.034	.028	17.61420

a. Predictors: (Constant), MK

Figure 4. Sumbangan Efektif

Tabel diatas menunjukkan bahwa pengaruh Variabel X, yaitu motivasi kerja terhadap variabel Y, yaitu komitmen afektif sebesar 3,4%. Hasil diperoleh dari R Square sebesar $0,034 \times 100\% = 3,4\%$. jadi, dapat disimpulkn bahwa motivasi kerja mempengaruhi komitmen afektif sebesar 3,4%, Sedangkan sisanya 96,6 dipengaruhi oleh faktor lain seperti karakteristik yang berkaitan dengan peran, kararakteristik struktur, dan pengalaman kerja.

Kategori	Skor Subjek			
	Motivasi Kerja		Komitmen Afektif	
	Σ Subjek	%	Σ Subjek	%
Sangat Rendah	1	0,6%	15	12,9%
Rendah	30	25,6%	22	18,9%
Sedang	22	18,8%	38	32,5%
Tinggi	40	34,2%	29	24,8
Sangat Tinggi	17	14,5%	6	5,1
Jumlah	110	100%	110	100%

Figure 5. Hasil katagorisasi Skor Subjek

Tabel katagorisasi skor subjek diatas menunjukkan bahwa dari sejumlah 110 subjek, 1 subjek memiliki motivasi kerja sangat rendah, 30 subjek memiliki motivasi kerja rendah, 22 subjek memiliki motivasi kerja sedang, 40 subjek memiliki motivasi kerja tinggi, 17 subjek memiliki motivasi kerja sangat tinggi. Selain itu, dari sejumlah 110 subjek, diketahui bahwa 15 subjek memiliki komitmen afektif sangat rendah, 22 subjek memiliki moomitmen afektif rendah, 38 subjek memiliki komitmen afektif sedang, 29 subjek memiliki komitmen afektif tinggi, 6 subjek memiliki komimen afektif sangat tinggi.

Pembahasan

Hasil analisis data diatas diperoleh hasil terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan komitmen afektif. hal tersebut diketahui dari nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0,185$ dengan signifikansi $0,009$ ($p < 0,05$) yang dapat diartikan bahwa hipotesis diterima. Hipotesis penelitian yang diterima memiliki arti bahwa semakin tinggi motivasi kerja , maka semakin tinggi komitmen afektif, begitupun sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka semakin rendah komitmen afektif.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya [5], dengan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan komitmen afektif dengan koefisien korelasi 0,705 dan $p=0,000$. Motivasi kerja adalah salah satu variabel yang mempengaruhi komitmen afektif. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang meningkat, akan diikuti oleh naiknya komitmen afektif. Sebaliknya, motivasi kerja yang menurun, akan diikuti oleh menurunnya komitmen afektif [5].

Adanya hubungan positif yang signifikan antara gaya transformal dan komitmen afektif dengan koefisien korelasi 0,552 dan $p=0,000$ [17]. Apabila motivasi kerja tinggi, maka komitmen afektif juga tinggi. Begitupun sebaliknya jika gaya transformal rendah maka komitmen afektif juga rendah [17].

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif yaitu karakteristik pribadi, karakteristik yang berkaitan dengan peran, karakteristik struktur, serta pengalaman kerja hal tersebut menunjukkan bahwa pada guru kecamatan TK Dharma Wanita Persatuan di Kecamatan Candi, motivasi kerja tidak cukup mempengaruhi komitmen afektif. Dalam penelitian ini, sumbangan efektif motivasi kerja terhadap komitmen afektif sebesar 3,4%, Sedangkan sisanya 96,6 dipengaruhi oleh faktor lain seperti karakteristik yang berkaitan dengan peran, karakteristik struktur, dan pengalaman kerja.

Simpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen afektif pada guru TK Dharma Wanita Persatuan di Kecamatan Candi Sidoarjo. Hal ini dapat diketahui dari nilai koefisien korelasi $r_{xy}=0,185$ dengan signifikansi 0.009, dimana menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima. Apabila motivasi kerja semakin tinggi, maka komitmen afektif juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi semakin rendah maka semakin rendah komitmen afektif. Sumbangan efektif variabel motivasi kerja dengan komitmen afektif yaitu sebesar 3,4%, hal tersebut berarti 96,6 dipengaruhi oleh faktor lain seperti karakteristik yang berkaitan dengan peran, karakteristik struktur, dan pengalaman kerja.

References

1. Ayuni, D., Marini, T., Fauziddin, M., & Pahrl, Y. (2020). Kesiapan Guru TK Menghadapi Pembelajaran Daring Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 414. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i1.579>
2. Badiroh, U., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Komitmen Afektif, Kepuasan Kerja, dan Persepsi Kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(1), 111-120. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i1.449>
3. Angesti, D., Muhadi, M., & Prameswari, S. (2021). Kesiapan Individu Dan Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Untuk Berubah di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*, 7(2), 372. <https://doi.org/10.29241/jmk.v7i2.837>
4. Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Peran Kesiapan untuk Berubah terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)*, 1(2), 219-237. <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/63>
5. Siregar, Y., Akbar, S (2020). Strategi Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Mengajar Selama Masa Pandemi Covid- 19.
6. Chairy, L. S. (2012). Komitmen Afektif 4 “Seputar Komitmen Organisasi.” *Psi.UI. Jakarta*, September, 1-8.
7. Djati, S. P. (2003). Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 5(1), 25-41. <https://doi.org/10.9744/jmk.5.1.pp.25-41>
8. Han, S. T., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2011). Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 14(2). <https://doi.org/10.9744/jmk.14.2.109-11>
9. Poeh, G. C., & Soehari, T. D. (2017). Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intention guru sekolah X di Tangerang. *Jurnal SWOT*, 7(2), 345-357.
10. Nurhayati, A. E. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Persepsi Atas Dukungan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi Guru Taman Kanak-kanak Di Kecamatan Sanden, Kabupaten Bantul, Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 1-7. <https://doi.org/10.26460/jm.v5i1.179>
11. Dwi Ananda, S. S., & Apsari, N. C. (2020). Mengatasi Stress Pada Remaja Saat Pandemi Covid-19 Dengan Teknik Self Talk. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(2), 248. <https://doi.org/10.24198/jppm.v7i2.29050>
12. Oupen, S. M., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru Sd. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 34-43. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167>
13. Sinaga, D. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Bank Bni Medan.
14. Ningsih, P. (2016). Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara (Study Kasus pada SMA Negeri 1 Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu). *Jurnal Katalogis*, 4, 127-137.

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 21 (2023): January

DOI: 10.21070/ijins.v21i.794 . Article type: (Innovation in Social Science)

<http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/7148>

15. Harianto, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Di Hotel X. *Kinerja*, 20(2), 95. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v20i2.837>
16. Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
17. Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif,kualitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta, 2015.