

PENGARUH KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SIBOLGA SAMBAS KOTA SIBOLGA

Lukman Hakim Hutagalung

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah

lukmanhakimhutagalung@gmail.com

Alfansuri Tanjung

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah

alfansuritanjung85@gmail.com

Heriyawan Hutagalung

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah

heriyawanhutagalung@gmail.com

Nova Zulfani Panggabean

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah

novazulfani@gmail.com

Heni Wardina

henilazti@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah

Sucipto

suciptoalfaqih@yahoo.co.id

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah

Abstrak Penelitian ini adalah Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini sebanyak 82 pegawai pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga. Hasil penelitian diketahui bahwa berdasarkan analisa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,568 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Kinerja Pegawai (Variabel Y) 56,8% ditentukan oleh variabel bebas Komitmen (Variabel X) dan sisanya sebesar 43,2% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil uji t pada penelitian diketahui bahwa nilai t hitung Orientasi Kerja sebesar 10,257, lebih besar dari t tabel sebesar 1,664 ($10,257 > 1,664$), maka variabel Komitmen (X) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga, berarti H_0 ditolak, H_a diterima dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga dapat diterima.

Kata Kunci *Kinerja, Komitmen*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi. Sedangkan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai mempengaruhi keberlangsungan instansi tersebut dalam mencapai tujuan instansi. Kinerja pegawai yang baik dapat memberikan keuntungan bagi instansi, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi instansi. Kinerja yang buruk dapat disebabkan oleh penurunan semangat kerja pegawai, dan hal ini dapat terlihat ketika pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target dan waktu yang ditentukan oleh instansi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen.

Komitmen merupakan kesediaan pegawai berusaha bertahan dengan sebuah instansi di waktu yang akan datang. Komitmen menunjukkan hasrat pegawai sebuah instansi untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi instansi. Loyalitas pegawai akan berdampak kepada komitmen pegawai dalam organisasi yang juga menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja serta inovasinya. Seorang pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan senantiasa berusaha untuk mengembangkan diri demi kemajuan organisasi. Hilangnya komitmen pegawai berarti organisasi kehilangan dukungan dan loyalitas dari pegawai. Pegawai yang tidak berkomitmen cenderung tidak peduli dengan tujuan organisasi, melanggar aturan, dan kehilangan gairah dalam bekerja. Komitmen yang kuat mendorong individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi. Komitmen yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula. Komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik. Komitmen yang rendah akan membuat individu berbuat untuk kepentingan pribadinya. Selain itu, komitmen merupakan alat bantu psikologi dalam menjalankan organisasinya untuk pencapaian kinerja yang diharapkan.

Komitmen seseorang terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting di dalam dunia kerja. Pegawai yang secara emosional berkomitmen terhadap organisasi menunjukkan kinerja yang semakin tinggi, mengurangi ketidakhadiran dan kemungkinan berhenti dari pekerjaan mereka berkurang dan kurangnya komitmen pegawai pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambah Kota Sibolga sehingga menurunnya kinerja pegawai nya, jika dilihat dari jumlah pegawai yang ada sebanyak 87 orang, akan tetapi jumlah waktu kehadiran pada jam 08:00 pagi hanya 85% dan sisanya 15% terlambat masuk atau tidak masuk kerja dengan berbagai alasan. Komitmen berfokus pada mempertahankan pegawai dan mencapai kinerja yang lebih baik. Pegawai yang memiliki komitmen lebih akan dapat dengan mudah menghadapi situasi apapun di instansi daripada pegawai yang memiliki komitmen rendah.

LANDASAN TEORI

Komitmen

Menurut **Indra Kharis (dalam Rosmita Ambarita, et al, 2023:3)** komitmen organisasi adalah “Suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu.

Menurut **Robbins Greenberg dan Baron (2015:98)** mengemukakan bahwa komitmen kerja merefleksikan tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya dan ketidaksediaannya untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

Menurut **Juniarari (2016:77)** menyatakan bahwa manfaat dari komitmen organisasi yaitu:

1. Para pegawai yang serius menunjukkan komitmen tinggi kepada organisasi memiliki kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam organisasi.
2. Mempunyai keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan bisa terus memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan.

3. Secara penuh terlibat dengan pekerjaan, karena pekerjaan tersebut merupakan mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut **Allen dan Meyer (2015:90)** ada tiga bentuk komitmen organisasi seseorang, yaitu:

- 1) **Komitmen Efektif (*Affective Commitment*)**
Komitmen ini mengarah kepada hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Orang-orang yang berharap terus bekerja untuk organisasi tersebut karena mereka searah dengan tujuan dan nilai dalam organisasi tersebut. Orang-orang dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi mempunyai kehendak untuk tetap tinggal di organisasi karena mereka mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia membantu untuk bisa meraih tujuan tersebut.
- 2) **Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)**
Komitmen ini mengarah kepada kehendak pegawai untuk tetap tinggal pada organisasi tersebut karena terdapat perhitungan atau analisis mengenai untung dan rugi yang mana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi daripada dengan meninggalkan organisasi tersebut. Semakin lama pegawai tinggal dengan organisasi mereka, semakin mereka takut kehilangan yang sudah mereka investasikan di dalam organisasi selama ini.
- 3) **Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)**
Komitmen ini mengarah kepada perasaan pegawai yang mana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya disebabkan karena tekanan dari yang lain. Pegawai yang mempunyai tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dinyatakan orang lain mengenai mereka apabila mereka meninggalkan organisasi tersebut. Mereka tidak ingin mengecewakan atasan mereka dan khawatir apabila rekan kerja mereka mempunyai pikiran buruk terhadap mereka karena pengunduran diri tersebut.

Terdapat beberapa indikator komitmen kerja (**Devi, 2016:87**), antara lain sebagai berikut:

- 1) ***Affective Commitment* (Komitmen Afektif)**
Komitmen tersebut dapat terjadi apabila seorang pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- 2) ***Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan)**
Muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena pegawai tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- 3) ***Normative Commitment* (Komitmen Normatif)**
Timbul dari nilai-nilai dalam diri pegawai. Pegawai bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

A. Kinerja

Menurut **Edison (2016:54)** kinerja adalah "hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya".

Menurut **Sutrisno (2016)**, kinerja adalah "kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas".

Menurut **Afandi (2018:67)** Kinerja adalah "hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika".

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Seperti yang dikemukakan oleh **Mangkunegara (2015: 67-68)**, antara lain:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, setiap pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus memiliki sikap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan dan target.

Menurut **Hajati, dkk (2018:67)** dalam penelitiannya menyatakan ada tiga kriteria yang sangat mendasar dalam mengukur kinerja pegawai, yaitu:

1. Kuantitas Kerja (*Quantity*), merupakan kemampuan Pegawai dalam menyelesaikan target pekerjaan yang ditetapkan kantor, kemampuan Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang diberikan oleh kantor.
2. Kualitas Kerja (*Quality*), ketelitian Pegawai dalam penyelesaian suatu pekerjaan, banyaknya kesalahan hasil dalam setiap pekerjaannya, pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang ditentukan oleh kantor
3. Ketepatan waktu (*Timeliness*), kemampuan Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, kesediaan Pegawai untuk melakukan pekerjaan lembur serta kemampuan Pegawai dalam menyelesaikan tugas tambahan sesuai dengan waktu yang ditentukan kantor.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. **Sugiyono (2016:7)** menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi penelitian. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas yang beralamat Jl. Sisingamangaraja no. 156 Kota Sibolga. Sebagai objek penelitian mengenai pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai. Jumlah sampel sebanyak 82 orang pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas.

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi literatur, yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku karya ilmiah maupun peraturan perundang-undangan.
2. Studi lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara :
 - a. Wawancara, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang komitmen, karakteristik individu dan kinerja.
 - b. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah:

- a. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data
 2. Uji Heterokedastisitas
 3. Uji Multikolinearitas
- b. Uji Analisis Data
1. Korelasi
 2. Determinasi
 3. Uji t

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Hasil Uji validitas Komitmen dan Kinerja Pegawai sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
Komitmen (X)	Pernyataan 1	0,675	0,300	Valid
	Pernyataan 2	0,502	0,300	Valid
	Pernyataan 3	0,633	0,300	Valid
	Pernyataan 4	0,554	0,300	Valid
	Pernyataan 5	0,563	0,300	Valid
	Pernyataan 6	0,640	0,300	Valid
	Pernyataan 7	0,453	0,300	Valid
	Pernyataan 8	0,639	0,300	Valid
	Pernyataan 9	0,504	0,300	Valid
	Pernyataan 10	0,508	0,300	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan 1	0,713	0,300	Valid
	Pernyataan 2	0,783	0,300	Valid
	Pernyataan 3	0,728	0,300	Valid
	Pernyataan 4	0,546	0,300	Valid
	Pernyataan 5	0,726	0,300	Valid
	Pernyataan 6	0,742	0,300	Valid
	Pernyataan 7	0,526	0,300	Valid
	Pernyataan 8	0,717	0,300	Valid
	Pernyataan 9	0,601	0,300	Valid
	Pernyataan 10	0,576	0,300	Valid

Sumber :Data hasil penelitian diolah, 2025

Seluruh item pernyataan dari variabel komitmen dan kinerja memiliki nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} Maka Kuesioner dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel Sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Croncbach Alpha</i>	Keterangan
Komitmen (X1)	0,860	Reliabilitas
Kinerja Pegawai (Y)	0,907	Reliabilitas

Sumber : Data hasil SPSS, 2025

Nilai hitung *cronbach alpha* untuk setiap komitmen dan kinerja pegawai $>$ 0,60. Sehingga semua pernyataan untuk variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji Korelasi

Hasil Uji korelasi diperoleh hasil sebagaimana pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Koefisien Korelasi

Correlations			
		Komitmen	Kinerja
Komitmen	Pearson Correlation	1	.754**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	82	82
Kinerja	Pearson Correlation	.754**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	82	82

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

Sumber : Data hasil SPSS, 2025

Sesuai dengan tabel di atas terdapat hubungan yang tinggi dan positif antara Komitmen (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,754.

Uji Determinasi

Hasil uji determinasi sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.568	.563	4.53881
a. Predictors: (Constant), Komitmen				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber :Data hasil SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,568. Maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh Komitmen (X) terhadap Kinerja Pegawai sebesar 56,8% dan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi oleh faktor diluar variabel bebas.

Uji t (Parsial)

Hasil uji t menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.701	3.208		2.400	.019
	Komitmen	.826	.081	.754		

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber :Data hasil SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung untuk variabel X (Komitmen) sebesar 10,257 sedangkan nilai t tabel diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

$$(df) = n - k - 1 = 82 - 1 - 1 = 80$$

Maka nilai t tabel dengan signifikan 0,05 diperoleh sebesar 1,664 perhitungan yang dimana hasil dari uji hipotesis t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka variabel X (Komitmen) berpengaruh positif terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai)

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga

Menurut **Robbins Greenberg dan Baron (2015:98)** mengemukakan bahwa komitmen kerja merefleksikan tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya dan ketidaksediaannya untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($10,257 > 1.664$) dengan tingkat signifikan $0,000$ atau lebih kecil dari 5% , maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Ada Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga secara signifikan.

Penerapan komitmen yang berlangsung di Kantor Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga sedikit sudah tergolong tinggi. Komitmen pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga sedikit banyak akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya **Arifianto (2015)** dengan judul “Pengaruh Komitmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dipa Pharmalab Intersains Jakarta”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa (a) Ada pengaruh positif dan signifikan komitmen terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dipa Pharmalab Intersains Jakarta, (b) Ada pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dipa Pharmalab Intersains Jakarta, dan (c) Ada pengaruh positif dan signifikan Komitmen dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Karyawan Pada PT Dipa Pharmalab Intersains Jakarta.

KESIMPULAN

Setelah melakukan analisis data penelitian dan pembahasan maka dapat menyimpulkan beberapa hal sesuai dengan permasalahan penelitian, yaitu 1) Hasil uji Validitas yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation di atas nilai r kritis $0,30$, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Komitmen, dan Kinerja Pegawai. 2) Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh di atas $0,6$, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan *reliabel* dan memenuhi syarat yang ditentukan. 3) Hasil uji korelasi terdapat hubungan yang tinggi dan positif antara Komitmen (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar $0,754$. 4) Hasil uji determinasi. 4) Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar $0,568$ hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Kinerja Pegawai (Variabel Y) $56,8\%$ ditentukan oleh variabel bebas Komitmen dan sisanya sebesar $43,2\%$ ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. 5) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($10,257 > 1.664$) dengan tingkat signifikan $0,000$ atau lebih kecil dari 5% , maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Ada Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga secara signifikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga telah memberikan ijin untuk meneliti dan terimakasih juga kepada Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi Al Washliyah Sibolga yang telah mendukung penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rodaskarya
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru.
- Andri, S., & Wardi, Y. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Padang*. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 3(2).
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Allen dan Meyer, 2015. *measurement of antecedents of affective, Continuance and Normative Commitment to Organizational*. *Jurnal Of Occupational Psychology*.
- Baron, Robert a. dan Grennberg, jerald. 2015, *Behaviour in Orgganization, Eighth Edition, Prentice Hill, new Jersey*.
- Devi, E. K. D. (2016). *Analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel Intervening*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Edy Sutisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenada Media Group
- Edison, Emron, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hajati,Sri, dkk. 2018. *Buku Ajar Hukum Adat*, Jakarta: Prenada Media Group
- Hadi. 2015. *Beberapa Penerapan Psikologi Dalam Industri*. Yogyakarta:Balai Pembinaan Administrasi Gadjah Mada.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- I wayan, Subagiarta. 2016. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis ISSN:1892-8486, Volume 13 no 3 Juni 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kesehatan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Dan Penanaman Modal Kota Denpasar*
- Joko Setiawan. 2016. *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Awetama Bina Reksa*. *Jurnal AKMEMBIS Vol.2 No.01*
- Juniarari. 2016. *komitmen Organisasi*. Edisi ke Empat. Jakarta: Cipta Pustaka Maier, G. W., & Brunstein, J. C. (2016). *The role of personal work goals in newcomers' job satisfaction and organizational commitment: A longitudinal analysis*. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.1034>
- Mansur Tanjung, Yacub Hutabarat, & Harmoko W Purba (2023) *Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota*. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen Vol.1, No.3 Juli 2023 e-ISSN: 2985-3117; p-ISSN: 2985-3249*, Hal 138-150
- Robbins, & Coulter, M. (2014). *Management* (12th Ed). In *Prentice Hall*. [https://doi.org/10.1002/1521-3773\(20010316\)40:6<9823::AID-ANIE9823>3.3.CO;2-C](https://doi.org/10.1002/1521-3773(20010316)40:6<9823::AID-ANIE9823>3.3.CO;2-C)
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*. Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: *PT INT AN SEJATI*.
- Rosmita Ambarita, Rahmadiyah Hanum & Puja Lestari Melayu (2023) *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga*. *Jurnal Kajian dan Penalaran Ilmu Manajemen Vol.1, No.2 April 2023 e-ISSN: 2964-1349; p-ISSN: 2964-2418*, Hal 01-13
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta