

Pengaruh *Autonomous Motivation* terhadap Komitmen Organisasi pada Guru Honorer di Kabupaten Garut

Wildah Sifa Alimiyah, Suhana

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

* alimiyahwildah@gmail.com, suhana@unisba.ac.id

Abstract. The number of education in Indonesia every year has increased, the increasing number of education, it is also necessary to have the quality of competent teachers to produce quality students. However, the problem of teachers in Indonesia, especially honorary teachers, who sometimes receive less attention and appreciation, affects the organization's commitment. The purpose of this study is to determine the impact of Autonomous Motivation towards Organizational Commitment carried out on honorary teachers in garut district. Honorary teachers are teaching staff who have not obtained ASN (State Civil Apparatus) status. The research method used is the causality method with a total of 100 honorary teachers in garut district. This study used the Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS) measuring instrument developed by Gagne et al (2015) and translated into Indonesian and moderated by Indiyastuti, and an organizational commitment measurement tool from Mowday, Steers and Porter which was modified and developed by Tri Ingarianti (2017). The findings of this study are that 43% of honorary teachers have a high level of Autonomous Motivation and 73% of honorary teachers have a high Organizational Commitment. The effect of the Autonomous Motivation variable on Organizational Commitment was 54.8%.

Keywords: *Autonomous Motivation, Organizational Commitment, Honorary Teachers*

Abstrak. Angka pendidikan di Indonesia setiap tahunnya mengalami peningkatan, semakin meningkatnya angka pendidikan maka diperlukan juga kualitas guru yang kompeten untuk menghasilkan murid yang berkualitas. Namun, permasalahan guru di Indonesia terutama guru honorer yang terkadang mendapat perhatian dan apresiasi kurang layak sehingga berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Autonomous Motivation* terhadap Komitmen Organisasi yang dilakukan pada guru honorer di kabupaten garut. Guru honorer merupakan tenaga pengajar yang belum memperoleh status ASN (Aparatur Sipil Negara). Metode penelitian yang digunakan adalah metode kausalitas dengan jumlah subjek sebanyak 100 orang guru honorer di kabupaten garut. Penelitian ini menggunakan alat ukur Skala The Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS) yang dikembangkan oleh Gagne et al (2015) dan dialih bahasa kedalam bahasa Indonesia serta dimodifikasi oleh Indiyastuti, dan alat ukur komitmen organisasi dari Mowday, Steers dan Porter yang dimodifikasi dan dikembangkan oleh Tri Ingarianti (2017). Temuan dari penelitian ini yaitu 43% guru honorer memiliki tingkat *Autonomous Motivation* yang tinggi dan 73% guru honorer memiliki Komitmen Organisasi tinggi. Pengaruh variabel *Autonomous Motivation* terhadap Komitmen Organisasi sebesar 54,8%

Kata Kunci : *Autonomous Motivation, Komitmen Organisasi, Guru Honor*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia berperan penting untuk kesuksesan sebuah organisasi baik itu organisasi industri maupun organisasi di bidang yang lainnya. Penting untuk setiap organisasi mengembangkan sistem sumber daya manusia untuk mendukung kelangsungan hidup organisasi tersebut. Sumber daya manusia dan kualitasnya merupakan isu yang sangat strategis karena sumber daya manusia yang berkualitas mendukung keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan (Rustiana, 2010). Menurut Dessler, sumber daya manusia yang handal mampu menolong organisasi menghadapi tantangan persaingan global (Dessler, 2010). Menurut Sri Gustina Pane dan Fatmawati bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi (Sri Gustina Pane dan Fatmawati, 2017).

Muhammad Ras Muis *et al* kepada 60 orang pegawai pegadaian di medan terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai, dalam artian semakin kuatnya komitmen organisasi pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut (Muhammad Ras Muis *et al*, 2018). Amin Nikpour melakukan penelitian kepada 190 orang pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Kerman Iran menghasilkan penelitian bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semakin tinggi komitmen organisasi individu maka semakin meningkat juga kinerja individu tersebut (Amin Nikpour, 2017). Komitmen organisasi adalah salah satu sikap kerja yang paling penting dalam studi manajemen dan perilaku organisasi (Allen & Meyer, 2000), dan komitmen organisasi adalah salah satu topik yang paling banyak diteliti (Warsi *et al*, 2009). Cho dan Faerman menyebutkan, bahwa komitmen organisasi terus menjadi bidang utama untuk penelitian dalam manajemen sumber daya manusia (Cho dan Faerman, 2010).

Mowday *et al* mendefinisikan komitmen organisasi adalah sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi (Mowday *et al*, 1979). Mowday *et al* juga mengungkapkan bahwa komitmen organisasi dapat dicirikan oleh tiga hal yaitu pertama, keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Kedua, kesediaan untuk melakukan upaya yang cukup besar atas nama organisasi. Dan yang terakhir adalah keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Mowday *et al*, 1979). Mowday menjelaskan bahwa individu juga akan berkomitmen pada aspek lain dari lingkungan mereka, seperti keluarga dan orang sekitar. Hal ini menegaskan bahwa terlepas dari komitmen lain yang mungkin terjadi, individu yang berkomitmen secara organisasi akan cenderung menunjukkan tiga jenis perilaku yang diidentifikasi dalam definisi di atas (Mowday *et al*, 1979).

Pater Rajagukguk menyebutkan bahwa keberhasilan kinerja itu ditentukan oleh faktor motivasi kerja dan komitmen organisasi, karena dengan adanya karyawan yang memiliki motivasi dan komitmen yang baik maka tingkat produktivitas dan kualitas kerja akan meningkat, dan pada akhirnya akan menunjang tercapainya tujuan organisasi (Pater Rajagukguk, 2016). Menurut Siti Maisarah Hasibuan dan Saeful Bahri bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh motivasi kerja, jika individu memiliki motivasi dalam bekerja maka individu tersebut akan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak, sehingga tujuan dapat dicapai (Siti Maisarah Hasibuan dan Saeful Bahri, 2018).

Deci dan Ryan juga membagi motivasi menjadi dua jenis yaitu *Autonomous motivation* dan *controlled motivation*. *Autonomous motivation* adalah situasi dimana individu melakukan aktifitas sesuai dengan minatnya, *Enjoyment* dan *interest*. *Autonomous motivation* terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang terinternalisasi oleh individu. Maksudnya adalah ketika individu telah mengidentifikasi motivasi ekstrinsik dengan nilai dari aktifitas yang dilakukan, dan secara ideal mengintegrasikan motivasi tersebut kedalam *sense of self* individu. Sedangkan *controlled motivation* adalah situasi dimana individu melakukan aktifitas karena dikontrol oleh regulasi eksternal misalnya karena untuk mendapatkan hadiah atau untuk menghindari hukuman (Deci dan Ryan, 2017). Ketika individu dikontrol, maka individu tersebut akan mengalami tekanan untuk berpikir, merasa atau berperilaku. Motivasi dapat bersifat *autonomous* atau *controlled*, tetapi *autonomous motivation* akan cenderung bertahan lama dan memberikan individu keinginan yang lebih tinggi untuk bekerja, merasa puas dan menikmati

kegiatan yang dijalaninya (Ryan et al, 2009).

Faisal N.Al-Madi et al menghasilkan penelitian bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisai (Faisal N.Al-Madi et al, 2017). Selanjutnya penelitian dilakukan oleh Rabia imran et al pada guru di Dhofar Oman menemukan bahwa autonomous motivation berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Rabia imran et al, 2017). Wisanupong et al jugamelakukan penelitian terhadap 250 pegawai negeri di 44 unit kerja di negara Thailand menyimpulkan bahwa autonomous motivation berpengaruh positif terhadap individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi dan berpengaruh negatif terhadap individu yang memiliki komitmen organisasi rendah (Wisanupong et al, 2017). Rudi et al melakukan penelitian terhadap 104 pegawai kantor pemerintahan di semarang menyimpulkan bahwa autonomous motivation berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Rudi et al, 2017). Namun, berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Chairul Hanafi dan Abadi Sanora kepada dosen paud di jember bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Chairul Hanafi dan Abadi Sanora, 2017).

Di dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan penelitian terhadap Guru honorer. Menurut Dessler, sumber daya manusia yang handal mampu menolong organisasi menghadapi tantangan persaingan global (Dessler, 2010). Apabila di perusahaan, karyawan sebagai pelaksana utama fungsi organisasi, sama halnya di sekolah bahwa guru sebagai pelaksana utama fungsi organisasi. Pekerjaan guru sendiri menjadi profesi yang profesional, hal ini pun sesuai dengan UU no. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen yang menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru berperan sebagai orang yang mengorganisir lingkungan belajar dan sebagai fasilitator pembelajaran, yakni guru sebagai model, sebagai perencana, sebagai peramal, sebagai pemimpin, dan sebagai penunjuk jalan atau pembimbing dalam pembelajaran siswa (Muh Zein, 2016).

Menurut penilaian Perhimpunan untuk Pendidikan dan Guru (P2G) bahwa masih banyak permasalahan pada guru yang perlu dibenahi oleh kemendikbud terutama masalah kesejahteraan yang menjadi persoalan pada guru honorer. Pihak P2G menemukan bahwa masih banyak guru honorer di daerah-daerah yang masih menerima upah Rp.500.000 sampai Rp 700.000 perbulannya dan menemukan juga masih banyak guru honorer yang tidak terdaftar bantuan dengan alasan kurangnya persyaratan. Diberitakan juga, pada tanggal 30 juni 2022 bahwa sekitar 2 ribuan guru honorer di Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat menggelar unjuk rasa di depan Kantor Bupati Mereka mengancam akan mogok mengajar. Apabila banyak guru yang melakukan mogok mengajar atau mangkir mengajar maka kegiatan belajar mengajarpun tidak akan efektif dan efisien. Oleh karena itu, sangat perlu adanya komitmen pada guru.

Dari hasil wawancara pada guru honorer yang sudah lebih dari 5 tahun mengajar menjelaskan bahwa alasannya untuk tetap tinggal di organisasi atau selain karena memang suatu kebutuhan, tapi juga sadar bahwa mengajar dilingkungannya yang minim pengajar menjadi sebuah kewajibannya untuk mengajar. Selain itu, ada beberapa guru juga menjawab bahwa sudah merasa nyaman dan terbiasa dengan profesinya sebagai guru. Meskipun guru honorer digaji ada yang dua bulan sekali atau tiga bulan sekali dengan jumlah gaji yang dibawah UMR, tapi sebagian besar guru honorer tetap bertahan didalam organisasi. Hal tersebut tidak terlepas dari peran autonomous motivation pada guru yang mana guru bertahan di dalam organisasi karena atas keinginannya sendiri dan mengajar dengan perasaan senang.

Perbedaan hasil dari penelitian sebelumnya dan dilihat dari fenomena dilapangan terkait komitmen organisasi pada guru honorer membuat peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh *autonomous motivation* terhadap komitmen organisasi pada guru honorer. Banyaknya penelitian yang meneliti mengenai motivasi kerja dan komitmen organisasi, namun peneliti tidak banyak menemukan penelitian *autonomous motivation* dan komitmen organisasi dan juga penelitian sebelumnya belum banyak dilakukan ke guru honorer. Selain itu, saran peneliti sebelumnya untuk meluaskan penelitian terkait autonomous motivation dan komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut: “Seberapa besar pengaruh Autonomous Motivation terhadap komitmen organisasi pada

guru honorer di kabupaten garut?”. Berdasarkan identifikasi masalah yang telah ditetapkan maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa tinggi *Autonomous Motivation* pada guru honorer di kabupaten garut
2. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat komitmen organisasi pada guru honorer di kabupaten garut
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Autonomous Motivation* terhadap komitmen organisasi pada guru honorer di kabupaten garut?

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kausalitas. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah guru honorer di kabupaten garut. Dalam penelitian ini, yang menjadi independent variable adalah *autonomous motivation* sedangkan dependent variable adalah komitmen organisasi.

Pengambilan sampel menggunakan rumus lemeshow karena jumlah populasi yang tidak diketahui, maka dari itu digunakan rumus lemeshow (Lemeshow et al. 1990). Dari hasil perhitungan rumus tersebut menghasilkan jumlah sampel 96,04 dibulatkan menjadi 100. Dengan demikian penelitian ini jumlah sampelnya adalah 100 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Pengumpulan data menggunakan alat ukur Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS) (Gagne et al., 2015) yang diadaptasi oleh Indiyastuti yang merupakan salah satu peneliti dalam penelitian tersebut dan hanya menggunakan item *intrinsic regulation* dan *identified regulation* untuk menggambarkan *autonomous motivation* dan skala komitmen organisasi diukur menggunakan *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* yang diadaptasi oleh Tri Ingarianti berdasarkan teori dari Steers & Porter (Tri Ingarianti, 2017). Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis regresi linier sederhana.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berikut adalah hasil penelitian mengenai pengaruh *autonomous motivation* terhadap komitmen organisasi pada guru honorer di kabupaten garut, yang menggunakan teknik analisis data regresi linier sederhana.

Tabel 1. Pengaruh *Autonomous Motivation* terhadap Komitmen Organisasi

Variabel	r_s	t_{hitung}	T_{tabel}	Keputusan	Koefisien Determinasi
X dan Y	0,548	10,903	1,984	Ho ditolak	54,8%

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, terlihat bahwa besarnya pengaruh variabel *Autonomous Motivation* terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,548 atau 54,8%. Tingginya pengaruh *autonomous motivation* pada guru honorer di kabupaten garut dapat meningkatkan komitmen organisasi. Dari hasil olah data menunjukkan bahwa guru honorer memiliki *autonomous motivation* rendah, akan tetapi pengaruh dari *autonomous motivation* terhadap komitmen organisasi tinggi. Hal tersebut disebabkan karena variable komitmen organisasi tinggi maka sksn memengaruhi variable *autonomous motivation* yang rendah.

Dari hasil olah data menunjukkan bahwa *identified regulation* lebih tinggi dari *intrinsic motivation*. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru honorer menganggap sekolah sebagai sesuatu yang penting bagi dirinya. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa guru honorer memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya, dalam artian guru honorer ingin tetap bertahan di sekolah untuk mewujudkan yang menjadi tujuan sekolah atau visi misi sekolah . meskipun apabila dilihat dari fenomena di lapangan, kesejahteraan guru honorer masih belum sepenuhnya terpenuhi. Namun, dari hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa guru honorer memiliki kepercayaan yang kuat terhadap sekolah, serta guru honorer memiliki loyalitas tinggi

sehingga membuat guru honorer ingin tetap bertahan di dalam organisasi.

Dari hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa Autonomous Motivation memiliki arah pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Artinya semakin tinggi Autonomous Motivation maka semakin tinggi Komitmen Organisasi, begitupun sebaliknya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rabia imran et al (2017) pada guru di Dhofar Oman bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa autonomous motivation berperan penting untuk keberlangsungan guru honorer di sekolah. Semakin guru honorer memiliki autonomous motivation tinggi, maka semakin tinggi pula kepercayaan, keterlibatan dan keinginan bertahan guru honorer. Selain itu, dari hasil olah data juga menghasilkan bahwa sebanyak 45,2% merupakan pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Guru honorer sebanyak 57% atau 57 orang memiliki tingkat Autonomous Motivation rendah sedangkan 43% atau 43 orang memiliki tingkat Autonomous Motivation tinggi. 57% atau 57 orang memiliki tingkat Autonomous Motivation rendah. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar guru honorer memiliki tingkat Autonomous Motivation rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian guru honorer bekerja atau mengajar di sekolah bukan karena merasa tertarik atau sesuai dengan minatnya.
2. Guru honorer sebanyak 73 orang atau 73% memiliki Komitmen Organisasi tinggi sedangkan 27 orang atau 27% memiliki Komitmen Organisasi rendah. Hal ini menjelaskan bahwa guru honorer memiliki kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan sekolah. Dari hasil tersebut juga menunjukkan bahwa guru honorer memiliki rasa ingin bertahan di sekolah.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Autonomous Motivation terhadap Komitmen Organisasi. Dan besarnya pengaruh variabel Autonomous Motivation terhadap Komitmen Organisasi sebesar 54,8%.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada kepada semua pihak yang telah memberikan motivasi, bimbingan, pengarahan, pemikiran dan nasehat dalam penelitian ini termasuk terima kasih juga kepada 100 responden peneliti yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk berpartisipasi membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Amin Alhusaini, . M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*.
- [2] Amirul Akbar, M. A. (2017). Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pelindo Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- [3] Chairul Hanafi, A. S. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim organisasi Terhadap Komitmen organisasi dan kinerja dosen pendidikan guru pendidikan anak usia dini IKIP PGRI Jember. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*.
- [4] Cho, T. a. (2010). An integrative approach to empowerment: Construct definition, measurement, . *Public Management Review*.
- [5] Deci, R. M. (2000). *Self-Determination Theory and Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well Being*. American Psychology.
- [6] Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989). Self-Determination in a Work Organization. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.4.580>
- [7] Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(April), 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych->

- 032516-113108
- [8] Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19(2), 109–134. [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(85\)90023-6](https://doi.org/10.1016/0092-6566(85)90023-6)
- [9] Faisal N.Almadi,Hussam Assal, Fayiz Shrafat & Dia Zeglat. (2020). The Impact of Employee Motivation on Organizational Commitment . *European Journal of Business and Management*.
- [10] Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-Determination Theory – Organizations and Work. *Journal of Organizational Behavior*, 26(June 2004), 331–362.
- [11] Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628–646. <https://doi.org/10.1177/0013164409355698>
- [12] Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspli, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P. A., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z., & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178–196. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- [13] Ingarianti, T. M. (2015). PENGEMBANGAN ALAT UKUR KOMITMEN ORGANISASI. *JURNAL RAP Riset Aktual Psikologi*.
- [14] John P. Meyer, S. V. (1989). Organizational Commitment and Job Performance It's the Nature of the Commitment That Counts. *Journal of Applied Psychology*.
- [15] Katon, R. A. (2019, november 28). Ribuan Guru Kabupaten Garut Mogok Mengajar Selama 2 Hari. Retrieved januari 17, 2021, from liputan6.com: <https://www.liputan6.com/regional/read/4121631/video-ribuan-guru-kabupaten-garut-mogok-mengajar-selama-2-hari>
- [16] Lumbanrau, R. E. (2021, Februari 21). *BBC News Indonesia*. Retrieved Oktober 20, 2021, from BBC.Com: <http://www.bbc.com>
- [17] Luthans, F. (2002). *Organizationa Behavior:7th Edition*. New York: McGrow Hill.
- [18] Makki, S. (2020, September 27). Retrieved September 30, 2021, from CNN Indonesia: <https://www.cnnindonesia.com/>
- [19] Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [20] Muhammad Ras Muis, J. J. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*.
- [21] Muh.Zein. (2016). Peran Guru Dalam Pengembangan Pembelajaran. *Jurnal Inspiratif Pendidikan*.
- [22] Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment . *International Journal of Organizational Leadership*.
- [23] Notoatmodjo. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [24] Rabia Imran,Kamaal Alil, & Ali Bassam Mahmoud. (2016). Teacher's Turnover Intention: Examining the Impact of Motivation and Organizational Commitment. *International Journalof EducationalManagement*.
- [25] Rajagukguk, P. (2016). pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *ECODEMICE Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*.
- [26] Riggio, E. R. (2013). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology.6th edition*. New Jersey: Pearson Education.
- [27] Richard M. Ryan, E. L. (2017). *Self-Determination Theory Basic Psychological Needs in*

- Motivation, Development and Wellness*. New York: The Guilford Press.
- [28] Robbins, S. (1994). *Teori Organisasi : Struktur, Desain dan aplikasi*. Jakarta: Arcan.
- [29] Rudi Andhika & Susetyo Dharmanto. (2020). The Impact of Employee Empowerment and Intrinsic Motivation On Organizational Commitment and Employee Performance. *Journal of Applied Management*.
- [30] Rustiana, A. (2010). Efektivitas Pelatihan bagi Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*.
- [31] Sastrohadiwiryo, S. (2009). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung.
- [32] Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Malang: Andi Offset.
- [33] Stephen P Robbins, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- [34] Sri Gustina Pane, F. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Petanahan Nasional Kota Medan. *JRMB Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*.
- [35] STEERS, R. T. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*.
- [36] Warsi, S. F. (2009). Study on relationship between organizational commitment and. *International Review of Business* .
- [37] Wisanupong Potipiroon, M. T. (2017). Does Public Service Motivation Always Lead to Organizational Commitment? Examining the Moderating Roles of Intrinsic Motivation and Ethical Leadership. *Public Personnel Management*.
- [38] Gozali, Zahra Raudia (2022). Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat Unit Rawat Inap RSUD Sekarwangi. *Jurnal Riset Psikologi* 2(1). 27-32.
- [39] Gozali, Zahra Raudia (2022). Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat Unit Rawat Inap RSUD Sekarwangi. *Jurnal Riset Psikologi* 2(1). 27-32.