

Pengaruh Kemampuan, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Desa Wisata Sumberwringin Kecamatan Sumberwringin Kabupaten Bondowoso

The Influence of Ability, Organizational Commitment and Motivation on Employee Performance in Sumberwringin Tourism Village, Sumberwringin District, Bondowoso Regency

Agus Permana Setiawan, Muhammad Firdaus, Tamriatin Hidayah

Program Studi Magister Manajemen Institut Teknologi dan Sains Mandala

Email: goestypermana@gmail.com, muhammadfirdaus@gmail.com, titin@stie-mandala.ac.id.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Desa Wisata Sumberwringin, Kabupaten Bondowoso. Desa ini dikenal dengan keindahan alam dan potensi wisata alamnya yang berkembang pesat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan total sampling pada 50 karyawan yang bekerja di desa wisata tersebut. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka, serta dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan, komitmen organisasi, dan motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Ketiga variabel ini menjelaskan 76,5% variasi dalam kinerja karyawan, sedangkan 23,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi pengembangan organisasi dan peningkatan kinerja karyawan, serta membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja di sektor pariwisata berbasis komunitas.

Kata kunci: Kemampuan, Komitmen Organisasi, Motivasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of ability, organizational commitment, and motivation on employee performance at Sumberwringin Tourism Village in Bondowoso Regency. The village is known for its natural beauty and rapidly developing tourist potential. This research uses a quantitative approach with total sampling of 50 employees working in the tourism village. Data were collected through observations, interviews, questionnaires, and literature studies, and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that ability, organizational commitment, and motivation significantly affect employee performance, both partially and simultaneously. These three variables explain 76.5% of the variation in employee performance, while 23.5% is influenced by other factors not studied. The findings provide important implications for organizational development and improving employee performance, as well as

opening opportunities for further research on other factors affecting performance in community-based tourism sectors.

Keywords: *Ability, Organizational Commitment, Motivation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Peningkatan jumlah pengunjung yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir juga menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien. Struktur organisasi Desa Wisata Sumberwringin dirancang untuk mendukung operasional harian, dengan pembagian tugas yang jelas pada berbagai posisi kunci. Posisi tersebut mencakup Direktur sebagai pengambil keputusan strategis, Manajer untuk mengelola operasional, Pemandu Wisata (Guide) untuk memberikan pengalaman langsung kepada pengunjung, Porter untuk membantu logistik wisatawan, serta Staf Administrasi yang bertanggung jawab atas kelancaran administrasi dan koordinasi. Menurut Mangkunegara (2013:78), pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan motivasi, keterampilan, dan komitmen karyawan, sehingga berdampak positif pada kualitas layanan yang diberikan kepada pengunjung.

Tabel 1. Data Pengelola Desa Wisata Sumberwringin
Kecamatan Sumberwringin Kabupaten Bondowoso

Jabatan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Direktur	1	-	1
Manager	3	-	3
Guide	12	-	12
Porter	21	-	21
Staff	10	3	13
Jumlah	47	3	50

Sumber : Data Pengunjung Desa Wisata Sumberwringin Oktober 2024

Kinerja karyawan adalah salah satu indikator utama keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Menurut Robbins dan Judge (2013), kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan dalam organisasi. Selain kemampuan, faktor lain yang sangat memengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi dan motivasi kerja. Meyer dan Allen (1991) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat keterikatan emosional individu terhadap organisasi, yang mencerminkan loyalitas dan kesediaan untuk berkontribusi pada tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2010:89), kemampuan karyawan, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap, memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja. Pengetahuan yang mendalam membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan

lebih baik, sementara keterampilan teknis memastikan bahwa pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien. Motivasi kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara (2013:78), adalah faktor lain yang memiliki korelasi signifikan dengan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih giat, konsisten, dan kreatif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dalam organisasi pariwisata, motivasi karyawan sangat penting untuk menciptakan pengalaman wisata yang memuaskan bagi pengunjung.

Dalam konteks Desa Wisata Sumberwringin, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan disiplin karyawan menjadi faktor yang saling berkaitan dalam menentukan kinerja. Motivasi kerja yang tinggi memungkinkan karyawan untuk tetap produktif dalam memberikan pelayanan kepada wisatawan. Komitmen organisasi mendukung keterikatan emosional karyawan terhadap tujuan bersama, sedangkan disiplin kerja memastikan karyawan menjalankan tugasnya sesuai standar yang ditetapkan. Latifatul Jamilah (2024) mengemukakan bahwa motivasi kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor ini perlu dikelola secara seimbang untuk mencapai kinerja yang optimal.

Lebih lanjut, penelitian Sudiono et al. (2023) menegaskan pentingnya komitmen organisasi dan keterlibatan kerja dalam memengaruhi perilaku kewargaan organisasi, yang dimediasi oleh motivasi. Dalam organisasi pariwisata seperti Desa Wisata Sumberwringin, perilaku kewargaan yang kuat memungkinkan karyawan untuk berkontribusi lebih dari sekadar tanggung jawab formal mereka. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, studi ini menyoroti perlunya pendekatan komprehensif yang mencakup kemampuan, motivasi, dan komitmen untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Berdasarkan kajian literatur terkini, terdapat perbedaan pandangan yang cukup signifikan mengenai hubungan antara kemampuan, komitmen organisasi, motivasi, dan kinerja karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Rizky (2013), Bramasari (2008), dan Yining & Ahmad (2009), menunjukkan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut tidak selalu bersifat langsung atau signifikan terhadap kinerja.

Sebagian besar penelitian yang ada menggunakan pendekatan kuantitatif, yang cenderung mengabaikan kompleksitas hubungan antar variabel. Pendekatan ini, yang berfokus pada data numerik, mungkin kurang mampu menangkap dinamika yang lebih substansial dalam hubungan tersebut. Oleh karena itu, penelitian yang mengadopsi metode kualitatif atau mixed-method sangat dibutuhkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan ini.

Selain itu, sebagian besar penelitian yang ada belum mengkaji perbedaan dimensi spesifik dari komitmen organisasi atau motivasi, seperti komitmen afektif, normatif, atau

berkelanjutan. Dimensi-dimensi tersebut mungkin memiliki dampak yang berbeda terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu penelitian yang lebih mendalam untuk mengidentifikasi pengaruh masing-masing dimensi terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel 50 karyawan Desa Wisata Sumberwringin. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Variabel yang diuji dalam penelitian ini adalah kemampuan, komitmen organisasi, motivasi, dan kinerja pegawai. Data yang terkumpul dianalisis dengan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, dan uji hipotesis untuk mengidentifikasi pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

HASIL

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan pada 50 responden, pengujian validitas menggunakan tingkat signifikan (α) sebesar 5% atau 0,05. Untuk memperoleh nilai r tabel terlebih dahulu mencari $Df = N - 2 = 50 - 2 = 48$ sehingga nilai r tabel = 0.279. Data dinilai valid apabila nilai r hitung $> r$ table dan nilai signifikan < 0.05 . Adapun alat pengujian yang dipakai adalah rumus korelasi product moment pearson dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistica 26. Berdasarkan hasil uji validitas, semua R hitung lebih besar daripada R table, sehingga data dinilai valid.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach Alpha. Sebuah variabel dianggap reliabel atau handal jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, jika nilai Alpha melebihi 0,60, maka variabel tersebut dinyatakan reliabel, sedangkan jika nilainya kurang dari 0,60, variabel tersebut dianggap tidak reliabel (Ghozali, 2018). Pengujian ini dilakukan terhadap 50 responden untuk memastikan validitas alat ukur yang digunakan.

Tabel 2. Hasil Uji Realibility Statistic

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kemampuan (X1)	0.766	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0.780	Reliabel

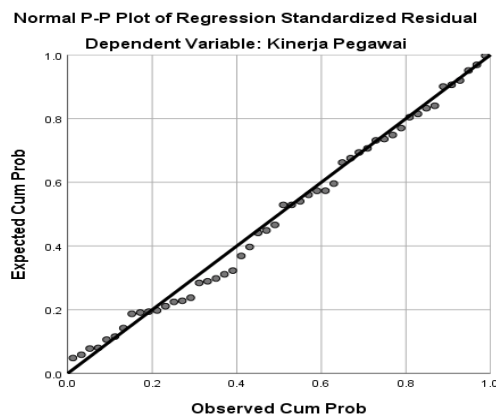
Motivasi (X3)	0.709	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.731	Reliabel

Sumber: data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel pernyataan mempunyai nilai yang bisa dikategorikan reliabilitas adalah dapat diterima karena lebih besar dari nilai cronbach'c alpha 0,6.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 1. Ploting Normalitas

Sumber: data diolah peneliti 2024

Berdasarkan plot normalitas diatas dapat diketahui bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Output SPSS Uji Multikolinearitas

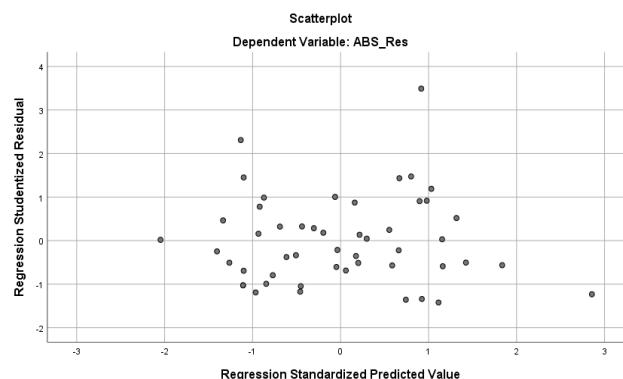
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.210	1.526		.793	.432		
	Kemampuan	.286	.140	.300	2.038	.047	.236	4.233
	Komitmen Organisasi	.297	.100	.317	2.973	.005	.450	2.222

	Motivasi	.352	.139	.342	2.536	.015	.281	3.556
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

Sumber: data diolah peneliti 2024

Dari output diatas nilai VIF untuk semua variabel kurang 10.00 dan nilai tolerance mendekati 1 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2 Output SPSS Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data diolah peneliti 2024

Berdasarkan hasil *output scatterplot* diatas, maka dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola yang jelas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui sejauh mana variabel dependen (Y) dipengaruhi oleh variabel independen (X), digunakan metode analisis regresi berganda dengan merujuk pada rumus yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017:275), yang merupakan pendekatan yang sering diterapkan dalam penelitian untuk mengukur hubungan antara berbagai variabel.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.210	1.526		.793	.432		
	Kemampuan	.286	.140	.300	2.038	.047	.236	4.233
	Komitmen Organisasi	.297	.100	.317	2.973	.005	.450	2.222

	Motivasi	.352	.139	.342	2.536	.015	.281	3.556
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

Sumber: data diolah peneliti 2024

Untuk menentukan persamaan regresi berganda dilakukan analisis koefisien regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$Y = 1.210 + 0.286 X_1 + 0.297 X_2 + 0.352 X_3$$

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Output SPSS Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.765	.750	1.750
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Organisasi, Kemampuan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: data diolah peneliti 2024

Dari table output spss diatas Summary Uji Koefisien Determinasi diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0.765 atau $0.765 \times 100 = 76.5\%$ yang memiliki pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (X₁, X₂ dan X₃) terhadap variabel terikat (Y) adalah sebesar 76.5% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak peneliti teliti.

Uji Hipotesis

Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Tabel 6. Output SPSS Uji T Partial

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.210	1.526		.793	.432		
	Kemampuan	.286	.140	.300	2.038	.047	.236	4.233
	Komitmen Organisasi	.297	.100	.317	2.973	.005	.450	2.222
	Motivasi	.352	.139	.342	2.536	.015	.281	3.556
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

Sumber: data diolah peneliti 2024

Berdasarkan table diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut “Diperoleh nilai Kemampuan (X1) thitung sebesar 2.038. Selanjutnya menentukan t Tabel. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$ dengan derajat bebas $N-k-1$ yaitu $50 - 3 - 1 = 46$, maka diperoleh tTabel 2.013. Karena thitung lebih besar daripada ttabel yaitu $2.038 > 2.013$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.047 < 0.05$, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai Diperoleh nilai variabel Komitmen Organisasi (X2) thitung sebesar 2.973.

Selanjutnya menentukan t Tabel. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$ dengan derajat bebas $N-k-1$ yaitu $50 - 3 - 1 = 46$, maka diperoleh tTabel 2.013. Karena thitung lebih besar daripada ttabel yaitu $2.973 > 2.013$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.005 < 0.05$, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Diperoleh nilai variabel Motivasi (X3) t hitung sebesar 2.536. Selanjutnya menentukan tTabel. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$ dengan derajat bebas $N-k-1$ yaitu $50 - 3 - 1 = 46$, maka diperoleh tTabel 2.013. Karena thitung lebih besar daripada ttabel yaitu $2.536 > 2.013$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.015 < 0.05$, maka dapat

diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Tabel 7 Output SPSS Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	458.672	3	152.891	49.933	.000 ^b
	Residual	140.848	46	3.062		
	Total	599.520	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Organisasi, Kemampuan						

Sumber: data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel output spss diperoleh Fhitung sebesar 49.933 dan selanjutnya menentukan Ftabel. Tabel distribusi F dicari pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $N-k-1$ yaitu $50 - 3 - 1 = 46$, maka diperoleh Ftabel 2.81 (dapat dilihat di distribus ftabel). Maka dapat disimpulkan jika Fhitung lebih besar daripada Ftabel yaitu $49.933 > 2.81$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kemampuan, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian di Desa Wisata Sumberwringin Kecamatan Sumberwringin Kabupaten Bondowoso, ditemukan bahwa kemampuan, komitmen organisasi, dan motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

a. Pengaruh Kemampuan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial pada Desa Wisata Sumberwringin Kecamatan Sumberwringin Kabupaten Bondowoso

Berdasarkan hasil uji t parsial, didapatkan nilai t-hitung sebesar 2.038 untuk variabel Kemampuan (X1) dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.047, yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kemampuan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Artinya, kemampuan individu dalam melaksanakan tugas berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di Desa Wisata Sumberwringin Kecamatan Sumberwringin Kabupaten Bondowoso.

Berdasarkan koefisien regresi, setiap peningkatan satu unit pada variabel Kemampuan (X1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.286 dengan asumsi variabel lainnya tetap.

b. Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial pada Desa Wisata Sumberwringin Kecamatan Sumberwringin Kabupaten Bondowoso

Hasil uji t parsial untuk variabel Komitmen Organisasi (X2) menunjukkan t-hitung sebesar 2.973 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.005, yang juga lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa Komitmen Organisasi (X2) secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dalam konteks ini, semakin tinggi komitmen individu terhadap organisasi, semakin baik pula kinerja mereka dalam pekerjaan.

Berdasarkan koefisien regresi, setiap peningkatan satu unit pada variabel Komitmen Organisasi (X2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.297 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Temuan ini sejalan dengan penelitian Metri (2020), Maisaroh (2020) yang menunjukkan komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan,

c. Pengaruh Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial pada Desa Wisata Sumberwringin Kecamatan Sumberwringin Kabupaten Bondowoso

Hasil uji t parsial untuk variabel Motivasi (X3) menghasilkan t-hitung sebesar 2.536 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.015, yang juga lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Motivasi yang tinggi pada karyawan akan meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja.

Koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel Motivasi (X3) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.352 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hasil ini, sejalan dengan Penelitian Moh. Ainul Yaqin (2021), Alim Khoiruddin Rambe (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh Kemampuan (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Motivasi (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Desa Wisata Sumberwringin Kecamatan Sumberwringin Kabupaten Bondowoso

Berdasarkan hasil uji F simultan, diperoleh F-hitung sebesar 49.933 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Kemampuan (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, ketiga variabel ini secara bersama-sama memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan di Desa Wisata Sumberwringin Kecamatan Sumberwringin Kabupaten Bondowoso.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.765 atau 76.5% menunjukkan bahwa 76.5% variasi dalam Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel Kemampuan (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Motivasi (X3), sedangkan sisanya 23.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Kesimpulannya, penelitian ini menemukan bahwa kemampuan, komitmen organisasi, dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah pentingnya peningkatan kemampuan melalui pelatihan berkelanjutan, penguatan komitmen organisasi dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, serta menjaga dan meningkatkan motivasi melalui sistem penghargaan yang sesuai. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah agar lebih mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya organisasi dan kesejahteraan karyawan, serta memperluas penelitian ke sektor wisata lainnya untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika kinerja karyawan di industri pariwisata.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (pp. 267–299). New York: Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Ajabar, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Pustaka Mandiri.
- Aminah Siti. (2023). "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ di Jember." Skripsi, Universitas Airlangga.
- Armstrong, M. (2014). *Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Bramasari, E. A. (2008). Motivasi dan Kinerja Karyawan: Studi Kuantitatif. *USM Journals*. Diakses dari <https://usmjournals.com/motivasi-kinerja-2008>
- Bramasari, M. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 45-61.
- Damayanti, A. R. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening. Malang: E-Theses UIN Malang. Diakses dari <https://etheses.uin-malang.ac.id>.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education. Hal. 4. Diakses dari <https://www.pearson.com>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gita, S., & Riana, S. (2023). "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating." *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 8(1), 112-130.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Herzberg, F. (1959). "The Motivation to Work." *Administrative Science Quarterly*, 3(2), 293-309.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Herzberg, F. (1968). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting & Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Jamilah, L. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, 18(3), 134-145.
- Jaringan Desa Wisata. (2024). Laporan Tahunan Tren Kunjungan Wisatawan ke Desa Wisata di Jawa Timur. Diakses dari: <https://www.jaringan.desawisata.or.id>.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). "Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity." *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755-768.
- Khoiruddin Rambe, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 101-112.
- KBBI. (2021). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (Edisi Keempat)*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Irwin.
- Maisaroh. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Telkom Pekanbaru. Pekanbaru: UIR Repository. Diakses dari <https://repository.uir.ac.id>.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human Resource Management*. South-Western Cengage Learning.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning.
- Metri. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Medan: UMSU Repository. Diakses dari <https://repository.umsu.ac.id>.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Mulyadi, D. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Pariwisata. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 12(4), 88-99.
- NELITI Media. (2024). Motivasi Kerja: Definisi dan Faktor yang Memengaruhinya. Diakses dari <https://www.neliti.com>
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training & Development*. 7th Edition. New York: McGraw-Hill Education.
- Rambe, A. K. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jakarta: UIN Jakarta Repository. Diakses dari <https://repository.uinjkt.ac.id>.
- Rizky, H. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *USM Journals*. Diakses dari <https://usmjournals.com/komitmen-organisasi-2013>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. 15th Edition. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). "Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being." *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Santoso, B. (2022). "Analisis Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jember." Skripsi, Universitas Jember.
- Saputri, G., & Susanti, R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(2), 85-99.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. John Wiley & Sons.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1991). *Motivation and Work Behavior* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Sudiono, R., Hadi, S., & Suryani, P. (2023). The Influence of Organizational Commitment and Work Involvement on Organizational Citizenship Behavior in Tourism Sector Employees. *Journal of Tourism Research*, 29(4), 222-237.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi 2). Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sundjaja, H. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Pariwisata. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 23(2), 120-132.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafril, M. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi, Perceived Organizational Support dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Jakarta Tamarin. Jakarta: UIN Jakarta Repository. Diakses dari <https://repository.uinjkt.ac.id>.
- Tanuja, K. (2017). The Role of Commitment and Motivation in Organizational Success. *International Journal of Human Resource Management*, 14(3), 203-216.

- Umam, N. (2016). Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di Industri Pariwisata. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 19(1), 45-55.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Wibowo, A. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wulandari Rina. (2022). "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT ABC di Jember." Skripsi, Universitas Jember.
- Yiing, L. H., & Ahmad, K. (2009). The Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment: A Case Study in Malaysia. *International Journal of Business and Management*, 4(1), 30-41.
- Yiing, L. H., & Ahmad, K. Z. (2009). "The Moderating Effects of Organizational Culture on the Relationships between Leadership Behaviour and Organizational Commitment and Between Organizational Commitment and Job Satisfaction and Performance." *Leadership & Organization Development Journal*, 30(1), 53-86.