

# Pengaruh *Autonomous Motivation* Terhadap Komitmen Organisasi Hotel X Kota Bandung

Tasya Ashila Salma, Oki Mardian

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

tasyaashilaa21@gmail.com, okimardian@unisba.ac.id

**Abstract**— An organization needs committed employees to survive in this highly competitive business world. Some previous research has shown that one of the factors that can make employees have organizational commitments is motivation. Behaviors determined by interest, find the activity interesting and enjoyable called autonomous motivation. This research aims to determine the influence of autonomous motivation on the commitment of the organization to the employees of hotel X Bandung, as well as an overview of the level of autonomous motivation and commitment of the organization of hotel employees X Bandung City. The research used motivation theory from Gagné & Deci (2005) self determination theory, using The Organismic Integration Theory approach and R. Mowday & Steers (1979) organization commitment theory. The measurement was conducted using the Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS) (Gagné et al., 2015) adapted by Indiyastuti and The Organizational Commitment Questionnaire developed by (Mowday & Steers, 1979). The sample in this study amounted to 39 employees divided from two departments namely House Keeping and Front Office. The method used in this study is non-experimental research in the form of survey research with a quantitative approach. The analysis was conducted with statistical tests of Multiple Linear Regression, the results showed an influence of autonomous motivation on organizational commitment with a determination coefficient of 45.8%.

**Keywords**— *Autonomous Motivation, Organizational Commitment, Hotel X Bandung Employees.*

**Abstrak**— Sebuah organisasi membutuhkan karyawan yang berkomitmen untuk dapat bertahan dalam dunia bisnis yang sangat kompetitif ini. Beberapa riset sebelumnya menunjukkan bahwa salah satu faktor yang dapat membuat karyawan memiliki komitmen organisasi adalah motivasi. Perilaku yang ditentukan oleh minat, menganggap kegiatan itu menarik dan menyenangkan disebut dengan autonomous motivation. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh autonomous motivation terhadap komitmen organisasi pada karyawan hotel X Kota Bandung, serta gambaran tingkat autonomous motivation dan komitmen organisasi karyawan hotel X Kota Bandung. Penelitian menggunakan teori motivasi dari self determination theory Gagné & Deci, (2005) dengan menggunakan pendekatan Organismic Integration Theory dan teori komitmen organisasi R. Mowday & Steers, (1979). Pengukuran dilakukan menggunakan Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS) (Gagné et al., 2015) yang diadaptasi oleh Indiyastuti dan The Organizational Commitment

Questionnaire yang dikembangkan oleh (R. Mowday & Steers, 1979). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 39 orang karyawan yang terbagi dari dua departemen yaitu House Keeping dan Front Office. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian noneksperimental berbentuk riset survey dengan pendekatan kuantitatif. Analisis dilakukan dengan uji statistika Regresi Linier Berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh autonomous motivation terhadap komitmen organisasi dengan hasil koefisiensi determinasi sebesar 45,8%.

**Kata Kunci**— *Autonomous Motivation, Komitmen Organisasi, Karyawan Hotel X Kota Bandung.*

## I. PENDAHULUAN

Industri perhotelan yang saat ini merupakan salah satu industry yang mengalami persaingan bisnis yang ketat dengan semakin banyak bermunculannya hotel baru. Semakin banyaknya kompetitor yang bermunculan pada perusahaan jasa, maka individu yang berada dalam sebuah organisasi diharapkan memiliki kemampuan, motivasi, komitmen dan kompetensi yang semakin tinggi untuk dapat mempertahankan sebuah organisasi (Manurung & Riani, 2017).

Susiawan & Muhid, (2015) mengungkapkan organisasi sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kualitas dan berkomitmen pada organisasi yang tinggi agar dapat membantu mempertahankan organisasi dalam persaingan dunia bisnis yang sangat kompetitif. Komitmen yang dimiliki terhadap organisasi merupakan salah satu aspek yang berperan penting dalam organisasi, karena komitmen pada organisasi tersebut akan dapat berpengaruh pada peningkatan dalam keefektifan kerja yang dimiliki para karyawan (Susiawan & Muhid, 2015). Menurut Rumangkit & Haholongan, (2019) juga menggambarkan bahwa komitmen organisasi dianggap sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk tetap menjaga dan mempertahankan karyawan agar mereka dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan.

Selanjutnya Wuryani, (2013) menjelaskan ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan menciptakan efisiensi kerja yang tinggi atau usaha dalam menjalankan sesuatu bagi organisasi untuk menjadikan organisasi lebih baik. Rumangkit &

Haholongan, (2019) menambahkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan bertanggung jawab dan saling membantu dengan karyawan lainnya untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut, menjadikan karyawan sebagai individu yang peduli dengan nasib yang akan diterima organisasi sehingga mereka akan melakukan usaha untuk menjadikan organisasi yang lebih baik, dan dapat memberikan seluruh kemampuan yang mereka miliki dalam mengerjakan tugasnya sehingga perusahaan dapat bersaing dalam dunia bisnis yang memiliki banyak kompetitor saat ini.

Survey Tower Watson 2014 menggambarkan 70% perusahaan di Indonesia kesulitan dalam mempertahankan karyawannya, para karyawan lebih memiliki komitmen pada profesi mereka dan bekerja dengan pertimbangan keuntungan yang akan didapatkan sehingga mereka cenderung berpindah dari tempat kerja (Mustofa, 2019). Sejalan dengan hasil tersebut, Johannes Eckold yang merupakan senior consultant Organizational Surveys & Insight Tower Watson mengutarakan "Hasil studi menggambarkan bahwa karyawan Indonesia cenderung meninggalkan perusahaan mereka jelas sangat mengkhawatirkan perusahaan-perusahaan di Indonesia" (Dmd, 2014) dikutip dari ekbis.sindonews.com.

Beberapa hasil studi literature menunjukkan komitmen organisasi pada karyawan di Indonesia khususnya di bidang perhotelan memiliki tingkat yang rendah (Fitri, (2018); Satwari et al., (2016); Rachmah, (2017).

Steers, (1977) mengungkapkan walaupun usia termasuk pada karakteristik pribadi tetapi usia hanya termasuk predictor lemah dalam menggambarkan keefektifan seseorang dalam bekerja dan memiliki komitmen, pengalaman kerja hanya dipandang sebagai kekuatan yang dapat mewakili sejauh mana karyawan memiliki keterikatan terhadap organisasi termasuk sikap terhadap kelompok, ketergantungan dan kepercayaan terhadap organisasi, pendidikan seseorang juga tidak bisa mengukur komitmen organisasi karena ketika karyawan yang memiliki pendidikan terakhir yang tergolong tinggi digambarkan bahwa mereka kurang untuk berkomitmen pada organisasi.

Selanjutnya Steers, (1977) menggambarkan bahwa karakteristik pribadi lain yang dapat menjadi salah satu factor yang mempengaruhi komitmen organisasi seperti prestasi, afiliasi, otonomi, dominasi dan motivasi karena variable tersebut dapat mewakili antededen yang relatif stabil dari komitmen organisasi. Dalam penelitian Chien et al., (2020) menemukan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan dapat menyebabkan timbulnya usaha lebih keras dalam bekerja, bertahan dalam jangka waktu yang lama, sekaligus dapat mencapai tujuan mereka di dalam organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan memberikan usaha yang maksimal dalam melakukan pekerjaannya dengan baik untuk mencapai keberhasilan perusahaan dan tujuan yang ditetapkan perusahaan (Tania et al., 2013). Kemudian Salleh et al.,

(2016) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan poin penting dalam menentukan produktivitas dan efisiensi dari seorang karyawan karena motivasi tersebut merupakan sebuah proses untuk melihat apa yang mempengaruhi perilaku yang dilakukan oleh karyawan. Lebih spesifik lagi Gagné & Deci, (2005) menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh *autonomous work motivation*.

Ryan & Deci (2017) membagi motivasi kedalam dua jenis motivasi yaitu intrinsik dan ekstrinsik yang dalam perkembangannya berproses dari motivasi terkontrol (*controlled motivation*) menuju motivasi otonom (*autonomous motivation*). Pernyataan ini menunjukkan jika *autonomous* dianggap bentuk motivasi yang lebih optimal dibandingkan motivasi lainnya (*controlled motivation*). Lebih jelasnya lagi Deci et al., (2017) menggambarkan bahwa ketika mereka cenderung termotivasi secara otonom mereka akan memahami nilai dan tujuan pekerjaan, merasakan kepemilikan dan otonomi dalam melaksanakannya, dan menerima umpan balik dan dukungan yang jelas sehingga mereka dapat lebih bisa diandalkan untuk bekerja lebih baik, belajar lebih baik, dan menyesuaikan diri dengan lebih baik. Sedangkan ketika motivasi dikendalikan (*controlled*), baik melalui penghargaan, focus ekstrinsik yang dihasilkan dapat mempersempit jangkauan upaya karyawan, menghasilkan keuntungan jangka pendek pada hasil yang ditargetkan, dan memiliki efek negative pada kinerja dan keterlibatan kerja selanjutnya.

Saat individu mengerjakan aktivitas berdasarkan *autonomous motivation*, individu tersebut menjadi lebih terlibat karena merupakan pilihan dan kemauan sendirinya, sehingga lebih bersemangat dalam mengerjakan aktivitasnya tersebut. Motivasi ini terjadi saat aktivitas didasarkan pada motivasi yang bersifat intrinsik atau ketika sudah terjadi internalisasi melalui proses identifikasi dan integrasi nilai dan belief eksternal pada diri individu. Berbeda dengan *controlled motivation*, dimana upaya dan usaha individu dalam melakukan aktivitas lebih dikontrol oleh kekuatan eksternal, rasa bersalah, malu dan ketakutan akan ketidaksetujuan orang lain (M. R. Ryan & Deci, 2017).

M. R. Ryan & Deci, (2017) juga menunjukkan bahwa *autonomous motivation* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen dan kinerja. Selain itu juga dapat mengurangi burnout, work exhaustion dan turnover.

Gagné et al., (2004) pada penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi intrinsik, introjeksi, identifikasi, eksternal memiliki korelasi dengan komitmen afektif, sehingga mereka memiliki kesimpulan bahwa jenis komitmen organisasi yang mencakup penerimaan tujuan organisasi, berkomitmen pada organisasi, perasaan terlibat dengan dan tetap terikat pada organisasi dapat difasilitasi oleh motivasi intrinsik.

Hasil studi Gagné et al., (2004) tersebut didukung juga dengan beberapa penelitian lainnya yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan *autonomous motivation*

terhadap komitmen organisasi (Choong,2011; Emiyanti et al, 2020; Gheitani et al., 2019; lam & Gurland, 2008). Namun demikian, meskipun secara umum semua penelitian di atas menunjukkan ada pengaruh yang signifikan, namun besar pengaruhnya berbeda-beda. Ada yang menunjukkan pengaruh yang tinggi 71,4% (Emiyanti et al., 2020), sedang 32,5% (Choong, 2011) dan kecil 2,87% (Gheitani et al., 2019).

Perbedaan hasil tersebut dimungkinkan karena adanya perbedaan jenis pekerjaan pada sampel penelitian yang digunakan. Selain itu juga terdapat saran penelitian yang menyarankan untuk dilakukan penelitian pengaruh autonomous motivation terhadap komitmen organisasi di bidang pekerjaan lainnya (Choong, 2011).

Berdasarkan hasil literature review di atas, peneliti bermaksud untuk menguji kembali pengaruh autonomous motivation terhadap komitmen organisasi pada karyawan Hotel X di Bandung, dengan harapan penelitian ini dapat menambah dan memperkaya kajian teori mengenai pengaruh autonomous motivation terhadap komitmen organisasi, serta diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan sebagai referensi dalam melakukan evaluasi dalam meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan.

## II. METODOLOGI

Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah *autonomous motivation* dan variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada departemen *housekeeping* dan *front office* yang berjumlah 39 orang karyawan. Pengumpulan data dilakukan secara daring dengan penyebaran menggunakan *google form* dengan menggunakan alat ukur Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS) (Gagné 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 komitmen organisasi dengan menggunakan alat ukur *The Organizational Commitment Questionnaire* yang dikembangkan oleh (Mowday & Steers, 1979) kemudian di alih Bahasa ke Bahasa Indonesia oleh peneliti. Desain penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian non eksperimental berbentuk riset survey dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *autonomous motivation* terhadap komitmen organisasi pada karyawan hotel x kota bandung, menggunakan pengukuran statistic yang didasarkan koefisiensi regresi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

## III. PEMBAHASAN DAN DISKUSI

Berikut adalah hasil penelitian mengenai pengaruh autonomous motivation terhadap komitmen organisasi,

yang menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

**TABEL 1.** PENGARUH AUTONOMOUS MOTIVATION (X) TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Y)

Variabel	$r_s$	$f_{hitung}$	$F_{tabel}$	Keputusan	Koefisien Determinasi
X dan Y	0.458	15.215	2.64	Ho ditolak	45,8 %

Hasil penelitian menunjukkan nilai uji koefisiensi determinasi yang diperoleh sebesar 0,458 dengan nilai uji signifikansi F sebesar 15.215 (lebih besar dari F table (2.64)) yang artinya *autonomous motivation* mempengaruhi secara signifikan komitmen organisasi, artinya ketika autonomous motivation pada karyawan meningkat, hal tersebut juga dapat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan komitmen organisasi. Sehingga dapat diartikan ketika mereka menjalankan sebuah aktivitas bekerja atau keputusan dalam organisasi terkait untuk tetap bertahan, menerima nilai dan tujuan dan melakukan upaya cukup besar didasarkan pada anggapan bahwa kegiatan itu menyenangkan, didasarkan minat mereka terhadap pekerjaan, dilakukan karena ketertarikan mereka dan proses identifikasi diri dengan nilai dan tujuan organisasi sehingga dapat menerima nilai dan tujuan organisasi sebagai miliknya pribadi karena pada dasarnya mereka telah memiliki rasa kepemilikan secara otonom terhadap kegiatan atau perilaku yang akan mereka lakukan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang juga menunjukkan adanya pengaruh autonomous motivation yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Choong,2011; Emiyanti et al, 2020; Gheitani et al., 2019; lam & Gurland, 2008).

**TABEL 2.** UJI SIGNIFIKANSI PARSIAL (UJI T)

Variabel	sig	$t_{hitung}$	$T_{tabel}$	Keputusan
<i>Intrinsic Regulation</i>	0.024	2.361	1.691	Ho ditolak
<i>Identified Regulation</i>	0.422	0.812	1.691	Ho diterima

Berdasarkan uji parsial atau masing-masing pengaruh jenis regulasi *autonomous motivation* terhadap komitmen organisasi, didapatkan *intrinsic regulation* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dengan nilai t-hitung 2,361 dan sig<0,05. Ketika karyawan telah mengalami proses regulasi yang otonom, artinya saat karyawan bekerja dengan regulasi otonom yang tinggi akan memiliki komitmen terhadap organisasi dibandingkan dengan karyawan yang regulasi intrinsiknya lebih rendah. Hal tersebut dapat terjadi karena ketika karyawan bekerja berdasarkan regulasi intrinsik, maka karyawan tersebut akan menikmati pekerjaannya karena ia menyukai pekerjaannya, sehingga ketika organisasi memberikan

pekerjaan kepadanya maka karyawan akan lebih mudah menerima pekerjaan tersebut dan mau mengerahkan upayanya untuk perusahaan karena mereka juga menikmati pekerjaannya. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Gagné et al., (2004) yang menilai bahwa intrinsik memiliki pola korelasi yang sama dengan komitmen afektif, sehingga mereka memiliki kesimpulan bahwa jenis komitmen organisasi yang mencakup penerimaan tujuan organisasi, berkomitmen pada organisasi, perasaan terlibat dengan dan tetap terikat pada organisasi dapat difasilitasi oleh pengaruh intrinsik.

Menurut Deci et al., (2017) seseorang yang memiliki *intrinsic regulation* yang tinggi secara langsung telah memiliki rasa kepemilikan secara otonom terhadap suatu kegiatan yang akan dilakukan, sehingga mereka tidak perlu melakukan pengidentifikasian nilai dan makna dari perilaku tersebut karena mereka cenderung dapat bekerja lebih baik dan menyesuaikan diri dengan lebih baik. Oleh karena itu, perilaku mereka terkait menerima nilai dan tujuan, memberikan usaha yang besar atas nama organisasi dan mempertahankan keanggotaannya didasarkan pada rasa kepemilikan mereka untuk melakukan perilaku tersebut yang bersifat otonom.

Sedangkan uji parsial lain diperoleh bahwa tidak terdapat pengaruh *identified regulation* terhadap komitmen organisasi dengan nilai t-hitung 0,812 dan  $\text{sig} > 0,05$ . Artinya bahwa karyawan yang regulasi motivasinya didasarkan proses identifikasi terhadap nilai dan keyakinan eksternal belum tentu memiliki komitmen organisasi yang kuat.

Gagné & Deci, (2005) juga menggambarkan bahwa *identified regulation* lebih efektif untuk memprediksi kinerja atau tugas yang membutuhkan beberapa disiplin dan usaha yang dilakukan secara bersama-sama, sedangkan komitmen organisasi merupakan suatu proses identifikasi seseorang dengan organisasinya dan keputusan yang dibuat oleh individu terkait keterlibatannya dalam organisasi bukan sebagai tugas yang dilakukan secara bersama-sama. Selanjutnya Ryan & Deci, (2000) menjelaskan bahwa model internalisasi SDT tidak menyarankan bahwa orang harus selalu bergerak melalui “tahapan” internalisasi tersebut, sebaliknya teori ini menjelaskan bahwa jenis regulasi ini untuk mengindeks sejauh mana seseorang memiliki atau mengintegrasikan regulasi perilaku tersebut.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan hasil penelitian, maka simpulan dari penelitian ini adalah:

1. *Autonomous motivation* memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 45,8%.
2. Uji secara parsial, hanya menunjukkan *intrinsic regulation* yang memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan *identified regulation* tidak memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap komitmen organisasi.

#### ACKNOWLEDGE

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penelitian ini termasuk kepada 39 responden penelitian yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan data dan membantu peneliti didalam menyelesaikan penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 19(4), 473–495. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>
- [2] Choong, Y. (2011). *Intrinsic Motivation and Organizational Commitment in the Malaysian Private Higher Education Institutions : an Empirical Study*. 40–50.
- [3] 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>
- [4] Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- [5] Deci, E. L., Ryan, R. M., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Conceptualizations of Intrinsic Motivation and Self-Determination. *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*, 11–40. [https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7\\_2](https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7_2)
- [6] Dmd. (2014). Survei: Perusahaan Sulit Pertahankan Karyawan Kompeten. *Ekbis.Sindonews.Com*.
- [7] Emiyanti, L., Rochaida, E., & Tricahyadinata, I. (2020). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF DAN KINERJA PEGAWAI Linda. *The Manager Review*, 15–24.
- [8] Fitri, N. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Bintang 3 Di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 4(1), 426.
- [9] Gagné, Boies, & Koestner. (2004). *How Work Motivation is Related to Organizational Commitment: a series of organizational studies*.
- [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., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspeli, 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>
- [12] Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N., & Foroudi, P. (2019). Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12(1), 76–95. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2018-0029>

- [13] Manurung, N., & Riani, A. L. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 18(1), 10. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i1.3788>
- [14] Mowday, R., & Steers, R. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- [15] Mowday, R. T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8(4), 387–401. [https://doi.org/10.1016/s1053-4822\(99\)00006-6](https://doi.org/10.1016/s1053-4822(99)00006-6)
- [16] Mustofa, W. (2019). Peningkatan Komitmen Organisasi Dipengaruhi Work Family Conflict Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 931–941.
- [17] Rachmah, A. N. (2017). *Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap*. 4(1), 60–71.
- [18] Rumangkit, S., & Haholongan, J. (2019). Person Organization Fit, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, 2(2), 64. <https://doi.org/10.33365/tb.v3i2.449>
- [19] Ryan, M. R., & Deci, L. E. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness* (pp. 14–16).
- [20] Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- [21] Salleh, S. M., Suffian, A., Zahari, M., Shafini, N., Said, M., Rapidah, S., & Ali, O. (2016). The Influence of Work Motivation on Organizational Commitment in the Workplace. *J. Appl. Environ. Biol. Sci*, 6(5S), 139–143. [www.textroad.com](http://www.textroad.com)
- [22] Satwari, T., Musadieg, M., & Afrianty, T. (2016). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION (Survei pada Karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 40(2), 177–186.
- [23] Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46–56. <https://doi.org/10.2307/2391745>
- [24] Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(03), 304–313. <https://doi.org/10.30996/persona.v4i03.725>
- [25] Tania, A., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt. Dai Knife Di Surabaya*. 1(3).
- [26] Wuryani, E. (2013). Peranan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Berdasarkan The Indonesian Institute For Corporate Governance (IICG). *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 1(3), 287–298.
- [27] Juniar Yenisca, Nugrahawati Eni Nuraeni. (2021). *Self Discrepancy pada Roleplayer K-Pop pada Komunitas Entertainment 'X' di Twitter*. *Jurnal Riset Psikologi*, 1(1), 18-25.