

SKRIPSI

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* DAN
WORK MOTIVATION TERHADAP *EMPLOYEE*
PERFORMANCE PT BREADSEASON BOGA RASA**



DIAJUKAN OLEH:

CINDY CAROLINE

115210094

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
& BISNIS UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2024

SKRIPSI

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* DAN
WORK MOTIVATION TERHADAP *EMPLOYEE*
PERFORMANCE PT BREADSEASON BOGA RASA**



DIAJUKAN OLEH:

CINDY CAROLINE

115210094

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI &
BISNIS UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2024

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Cindy Caroline
NIM : 115210094
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh *Organizational Commitment* dan *Work Motivation* Terhadap *Employee Performance* PT Breadseason Boga Rasa.

Jakarta, 12 November 2024

Pembimbing,



Dr. Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : **Cindy Caroline**
NIM : **115210094**
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh *Organizational Commitment* dan *Work Motivation* Terhadap *Employee Performance* PT Breadseason Boga Rasa.

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 16 Desember 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : **Louis Utama, S.E, M.M**
2. Anggota Penguji : - Dr. I Gede Adiputra, Drs., M.M.
- Dr. Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M.

Jakarta, 19 Desember 2024

Pembimbing,



(Dr. Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M.)

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Cindy Caroline
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115210094
Program Studi : Manajemen Bisnis
Alamat : Jln. Jeruk Nipis II no. 6, Duri Kepa, Jakarta Barat.
Telp. - _____
HP. 081293940481

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 26 November 2024



Cindy Caroline

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

A. CINDY CAROLINE (115210094)

B. PENGARUH ORGANIZATIONAL COMMITMENT DAN WORK MOTIVATION TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE PT BREADSEASON BOGA RASA.

C. xvi +68 Halaman, 2024, 17 tabel, 5 gambar, 16 lampiran

D. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

E. **Abstract:** *The purpose of this study is to examine the effect of organizational commitment and work motivation on employee performance at PT Breadseason Boga Rasa. Employee performance is an important asset for a company, this is because employees are the key to success for every company, therefore, every company depends on their employee performance. This study uses a non-probability sampling method with a sample size of 46 respondents from PT Breadseason Boga Rasa employees and data processing is carried out using Smart-PLS software. The results of the study indicate that organizational commitment has a significant effect on employee performance. Work motivation also has a significant effect on employee performance.*

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

F. Daftar Acuan 57 acuan (1960-2024)

G. Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *organizational commitment* dan *work motivation* terhadap *employee performance* PT Breadseason Boga Rasa. *Employee performance* merupakan aset yang penting bagi perusahaan, hal ini dikarenakan karyawan merupakan kunci sukses bagi setiap perusahaan maka dari itu, setiap perusahaan bergantung pada *employee performance* mereka. Penelitian ini menggunakan metode *non-probability* sampling dengan jumlah sampel yang diperoleh yaitu sebanyak 46 responden dari karyawan PT Breadseason Boga Rasa dan pengolahan data dilakukan menggunakan *software* Smart-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational commitment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance*. *Work motivation* juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance*.

Kata Kunci : *Employee Performance, Organizational Commitment, Work Motivation.*

HALAMAN MOTTO

*Being fully present is the best guarantee
for a bright future.*

*Don't look back the future
is forward.*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk:

Orang tua dan saudara yang saya cintai
dan seluruh teman-teman yang saya kasihi

KATA PENGANTAR

Pertama, saya mengucapkan puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan anugerah-Nya yang melimpah senantiasa menyertai penulis dalam pembuatan skripsi ini sehingga dapat menyelesaikan karya tulis ini tepat pada waktunya. Saya memberi karya tulis ini dengan judul “Pengaruh *Organizational Commitment* dan *Work Motivation* Terhadap *Employee Performance* PT Breadseason Boga Rasa”. Karya tulis ini dibuat sebagai salah satu prasyarat guna mendapatkan gelar sarjana.

Pelaksanaan pembuatan karya tulis ini memakan waktu hampir 6 bulan lamanya. Pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan di satu sumber data yaitu di wilayah Jakarta. Karena fokusnya terhadap karyawan PT Breadseason Boga Rasa di Cengkareng, maka dari itu saya meneliti para karyawan perusahaan tersebut sebagai subjek penelitian dan sumber data. Saya melengkapi data dengan beberapa data dari jurnal mengenai *organizational commitment*, *work motivation*, dan *employee performance*. Setelah informasi lengkap, baru saya mulai mengerjakan penulisan laporan hingga selesai sampai sekarang.

Dalam penyusunan skripsi ini, banyak bantuan, bimbingan, motivasi, perhatian, canda maupun dukungan semangat dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik, yaitu kepada terhormat:

1. Bapak Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M. sebagai dosen pembimbing yang telah bersedia memberikan waktu, tenaga, motivasi, dan pengarahan sangat bermanfaat dan membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Ahmad Sudiro, S.H., M.H., M.Kn., M.M., selaku Rektor Universitas Tarumanagara, atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan selama menempuh pendidikan.
3. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara, atas dukungannya dalam penyelenggaraan pendidikan.

4. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara, atas arahan dan kebijakannya.
5. Ibu RR. Kartika Nuringsih, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi I Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara, atas koordinasi yang baik dalam proses administrasi akademik.
6. Ibu Dr. Lidyawati Soelaiman, S.T., M.M., selaku Sekretaris Program Studi II Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara, atas dukungan administrative dan koordinasi selama masa studi.
7. Segenap dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara, yang telah bersedia memberikan pengetahuan dan pembelajaran selama perkuliahan berlangsung, dan tidak lupa juga kepada seluruh staf dan karyawan yang telah membantu penulis dalam segala hal.
8. Hendra Lukman dan Aiti selaku ayah dan ibu kandung saya yang tidak pernah lelah memberikan dukungan berupa doa, motivasi, dan kasih sayang yang berlimpah dan berharga sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
9. Ricko Ricardo selaku saudara kandung saya yang telah membantu membimbing serta menyemangati saya ketika saya kelelahan.
10. Kepada, Viorencia, Vania Dwijayanti, Vanessa Tjhang yang telah membantu saya dan memberikan semangat pada saat saya menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada Febby Setiawan Salu, Neysa Agustina, Elviana Vitalia, Patricia, Grace Nathasya Wun teman seperjuangan dalam menyelesaikan skripsi.
12. Kepada Damian, Haikal, Mark, dan WVV yang sudah menghibur saya disaat saya mengerjakan skripsi.
13. Kepada Natalya, Yuri, Kelly teman satu bimbingan yang selalu memberikan arahan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan baik dalam isi, tata bahasa, dan penyusunan, mengingat kemampuan penulis yang terbatas. Oleh karena itu kritik dan saran dari pembaca akan bermanfaat

bagi penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya. Terima Kasih.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT.....	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah.....	2
3. Batasan Masalah	3
4. Rumusan Masalah.....	3
B. Tujuan dan Manfaat	3
1. Tujuan	3
2. Manfaat	4
BAB II LANDASAN TEORI	5
A. Gambaran Umum Teori	5
1. <i>Employee Performance</i>	5
2. <i>Organizational Commitment</i>	5
3. <i>Work Motivation</i>	6
B. Definisi Konseptual Variabel.....	6
1. <i>Employee Performance</i>	6

2. <i>Organizational Commitment</i>	7
3. <i>Work Motivation</i>	8
C. Kaitan Antar Variabel-Variabel	9
1. Kaitan antara <i>Organizational Commitment</i> dengan <i>Employee Performance</i>	9
2. Kaitan antara <i>Work Motivation</i> dengan <i>Employee Performance</i>	10
D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	15
1. Kerangka Pemikiran.....	15
2. Hipotesis	16
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	17
A. Desain Penelitian	17
B. Populasi dan Teknik Pemilihan Sampel	17
1. Populasi.....	17
2. Teknik Pemilihan Sampel	18
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	18
1. <i>Employee performance</i>	18
2. <i>Organizational Commitment</i>	19
3. <i>Work Motivation</i>	19
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	20
1. Validitas	20
2. Reliabilitas	24
E. Analisis Data.....	25
1. <i>Koefisien Determinasi (R^2)</i>	26
2. <i>Relevansi Prediktif (Q^2)</i>	26
3. <i>Effect Size (F^2)</i>	26
4. <i>Path Coefficient</i>	27
5. <i>Goodness of Fit (GoF)</i>	27
6. Pengujian Hipotesis	27
F. Asumsi Analisis Data.....	28
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	29
A. Deskripsi Subjek Penelitian	29

1. Umur	29
2. Pendidikan Terakhir.....	29
3. Lama Bekerja.....	30
4. Jenis Kelamin.....	30
B. Deskripsi Objek Penelitian	31
1. <i>Organizational Commitment</i>	31
2. <i>Work Motivation</i>	35
3. <i>Employee Performance</i>	37
C. Hasil Analisis Data	38
1. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	38
2. Uji <i>Predictive Relevance</i> (Q^2).....	38
3. Uji <i>Effect Size</i> (F^2)	39
4. <i>Path Coefficient</i>	39
5. Hasil Pengujian <i>Goodness of Fit</i> (GoF)	40
D. Hasil Uji Hipotesis.....	40
1. Uji Hipotesis Pertama	41
2. Uji Hipotesis Kedua.....	41
E. Pembahasan	41
1. <i>Organizational commitment</i> mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap <i>employee performance</i> di PT Breadseason Boga Rasa.....	41
2. <i>Work motivation</i> mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap <i>employee performance</i> di PT Breadseason Boga Rasa.....	42
BAB V PENUTUP	43
A. KESIMPULAN.....	43
B. KETERBATASAN DAN SARAN	43
1. Keterbatasan.....	43
2. Saran	44
DAFTAR PUSTAKA.....	46
LAMPIRAN	52

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian yang Relevan	11
Tabel 3. 1 Indikator <i>Employee Performance</i>	18
Tabel 3. 2 Indikator <i>Organizational Commitment</i>	19
Tabel 3. 3 Indikator <i>Work Motivation</i>	19
Tabel 3. 4 Hasil Validitas (Outer Loadings).....	21
Tabel 3. 5 Hasil <i>Average Variance Exctracted</i> (AVE).....	22
Tabel 3. 6 Hasil <i>Discriminant Validity</i> (Cross Loadings)	23
Tabel 3. 7 Hasil <i>Cronbach's Alpha</i>	24
Tabel 3. 8 Hasil <i>Composite Reliability</i>	25
Tabel 4. 1 Tanggapan Responden atas <i>Organizational Commitment</i>	31
Tabel 4. 2 Tanggapan Responden atas <i>Work Motivation</i>	34
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden atas <i>Employee Performance</i>	36
Tabel 4. 4 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	38
Tabel 4. 5 Hasil <i>Predictive Relevance</i> (Q^2)	39
Tabel 4. 6 Hasil Uji <i>Effect Size</i> (F^2).....	39
Tabel 4. 7 Hasil Uji <i>Path Coefficient</i>	39
Tabel 4. 8 Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	16
Gambar 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Umur	29
Gambar 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	30
Gambar 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	30
Gambar 4. 4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	31

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner	52
Lampiran 2 Data Hasil Kuisisioner	57
Lampiran 3 Karakteristik Responden	61
Lampiran 4 Hasil Analisis Data Outer Model	63
Lampiran 5 Hasil Validitas Konvergen (<i>Outer Loadings</i>)	64
Lampiran 6 Hasil Validitas Konvergen (Average Variance Extracted)	65
Lampiran 7 Hasil Validitas Konvergen (Cross Loading)	65
Lampiran 8 Hasil <i>Cronbach's Alpha</i>	66
Lampiran 9 Hasil <i>Composite Reliability</i>	66
Lampiran 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	66
Lampiran 11 Hasil <i>Predictive Relevance</i> (Q^2)	66
Lampiran 12 Hasil Uji <i>Effect Size</i> (F^2)	66
Lampiran 13 Hasil Uji <i>Path Coefficients</i>	67
Lampiran 14 Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>	67
Lampiran 15 Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>	67
Lampiran 16 Hasil Turnitin	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Ada banyak faktor eksternal yang memicu organisasi untuk bekerja lebih keras. Terutama dalam krisis global, dunia usaha yang mengalami krisis hal profitabilitas dan permanensi harus memperhatikan perubahan dan perkembangan di dalamnya sistem mereka. Faktor terpenting adalah orang-orang dalam organisasi tersebut. Salah satu dari strategi manajemen utama organisasi adalah berinvestasi pada karyawan. Organisasi berupaya memobilisasi, mengembangkan, memberikan *work motivation* , dan meningkatkan *performance* para karyawannya (Nugraha, R. N., & Sarinah, L., 2024).

Organizational commitment merupakan kekuatan relatif identifikasi individu dengan mengukur keterlibatan dalam organisasi tertentu (Porter, L. W., Crampon, W. J., & Smith, F. J., 1976). Faktor *work motivation* perlu diperhatikan dalam meningkatkan *employee performance*, hal ini dikarenakan *employee performance* akan mengalami peningkatan apabila didukung oleh *work motivation* yang tinggi terhadap pekerjaannya. (Rita, M., Randa Payangan O., Rante, Y., Tuhumena, R., Erari, A., 2018)

Mengingat pentingnya sumber daya manusia (SDM) dalam persaingan pada suatu organisasi bisnis dalam jangka pendek maupun jangka panjang, maka penting bagi organisasi untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif (Pfeffer, 1994). Perkembangan karir yang baik dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap diri sendiri perusahaan jika dikelola dengan baik. Pengembangan karir ini termasuk sebagai investasi bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri (Setyawati, N. W., & Rianto, M. R., 2022).

PT Breadseason Boga Rasa memiliki masalah mengenai *employee performance* mereka yang mempengaruhi produktivitas serta stabilitas organisasi secara keseluruhan. Salah satu fenomena yang paling mencolok yaitu tingginya tingkat keluar masuk karyawan (*employee turnover*), yang mencerminkan rendahnya tingkat *organizational commitment* di kalangan pekerja. Selain itu, terdapat keluhan dari karyawan mengenai kurangnya motivasi dalam menjalankan pekerjaan mereka, baik karena lingkungan kerja yang kurang mendukung, kurangnya apresiasi yang diberikan, maupun faktor lainnya yang mengakibatkan mereka kehilangan semangat untuk memberikan kinerja terbaik.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh para ahli, dimana dikatakan bahwa variabel *organizational commitment* dan *work motivation* memiliki pengaruh yang signifikan serta positif terhadap *employee performance*. Peneliti akan melakukan penelitian terhadap PT Breadseason Boga Rasa untuk membuktikan adanya pengaruh *organizational commitment* serta *work motivation* pada *employee performance* karyawan PT Breadseason Boga Rasa.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, dalam mencari adanya pengaruh *organizational commitment* dan *work motivation* terhadap *employee performance*, maka judul penelitian ini adalah PENGARUH ORGANIZATIONAL COMMITMENT DAN WORK MOTIVATION TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE PT BREADSEASON BOGA RASA.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dibahas sebelumnya, maka identifikasi permasalahan sebagai berikut:

- a. Pengaruh *organizational commitment* yang diberikan terhadap *employee performance*.
- b. Pengaruh *work motivation* yang diberikan terhadap *employee performance*.

3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, peneliti melakukan penelitian terhadap beberapa faktor yang diindikasikan memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap *employee performance* pada PT Breadseason Boga Rasa. Dengan menggunakan dua variabel eksogen, yaitu *Organizational Commitment* dan *Work Motivation* serta satu variabel endogen yaitu *Employee Performance*.

4. Rumusan Masalah

Setelah membahas identifikasi dan pembatasan masalah, maka masalah yang akan diteliti dalam jurnal kali ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah *organizational commitment* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance* pada PT Breadseason Boga Rasa di Jakarta?
- b. Apakah *work motivation* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance* pada PT Breadseason Boga Rasa di Jakarta?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah guna mengetahui bagaimana kinerja dan bagaimana cara PT Breadseason Boga Rasa dalam meningkatkan *employee performance* mereka. Dari hasil penelitian ini, akan ditemukan apakah variabel-variabel seperti *organizational commitment* dan *work motivation* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance*. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi penemu permasalahan serta jalan keluar bagi PT Breadseason Boga Rasa agar dapat terus berkembang kedepannya.

- a. Untuk mengetahui pengaruh *organizational commitment* pada *employee performance*.
- b. Untuk mengetahui pengaruh *work motivation* pada *employee performance*.

2. Manfaat

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat bermanfaat dalam aspek teoritis maupun aspek praktis.

a. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu ekonomi terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai *organizational commitment* dan *motivation* terhadap *employee performance*.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Dengan melakukan penelitian ini, penulis dapat menambah serta mengembangkan wawasan peneliti terhadap *organizational commitment* dan *motivation* terhadap *employee performance* sehingga penulis dapat menerapkan ilmu serta wawasan yang diperoleh ke dalam dunia kerja yang realistis.

2. Bagi Mahasiswa

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan Mahasiswa dapat lebih mengerti mengenai pengaruh *organizational commitment* dan *motivation* terhadap *employee performance*, serta dapat bermanfaat sebagai referensi penelitian selanjutnya yang serupa.

3. Bagi PT Breadseason Boga Rasa

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi PT Breadseason Boga Rasa untuk meningkatkan *employee performance* mereka. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi PT Breadseason Boga Rasa untuk menyelesaikan masalah terkait dengan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. (2015) PARTIAL LEAST SQUARE (PLS)-Alternatif STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) dalam Penelitian Bisnis/Willy Abdillah & Jogiyanto Hartono. I. Yogyakarta: ANDI.
- Adnan, B. (2005). Motivation, the tool for organizational success. *Aggarwal, S., Devi, A., & Kaur, D.(2014). IMPACT OF WORKING CONDITIONS ON EMPLOYEES PERFORMANCE.*
- Al Mehrzi, N., Singh, S.K. (2016), Competing through employee engagement: A proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 831-843.
- Angellina, D., & Masman, R. R. (2023). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Tirana Internasional. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(1), 159-166.
- Ashforth, B. E., & Saks, A. M. (1996). Socialization tactics: Longitudinal effects on newcomer adjustment. *Academy of Management Journal*, 39(1), 149–178. <https://doi.org/10.2307/256634>
- Becker, G. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. 208–209.
- Becker, H. S. (1960). Notes On The Concept Of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32–40.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2020). RESEARCH METHODS FOR BUSINESS A SKILL BUILDING APPROACH 8TH EDITION. Hoboken: John Willey & Sons, Inc.
- Bulut, C., & Culha, O. (2010). The effects of organizational training on organizational commitment. *International journal of training and development*, 14(4), 309-322.
- Elizur, D. (1996), “Work values and commitment”, *International Journal of Manpower*, Vol. 71, pp. 25-30.
- Elizur, D., & Koslowsky, M. (2001). Values and organizational commitment. *International journal of Manpower*, 22(7), 593-599.

- Ety Rochaety, et al. 2009. Business Research Methods With SPSS Applications. Media Discourse Partner Publisher. Jakarta
- Ghosh, S., & Swamy, D. R. (1979). A literature review on organizational commitment—A comprehensive summary. *Commitment*, 226, 4-14.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (8 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Grant, A. M. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of applied psychology*, 93(1), 48.
- Guay, F., Vallerand, R. J., & Blanchard, C. (2000). On the assessment of situational intrinsic and extrinsic motivation: The Situational Motivation Scale (SIMS). *Motivation and emotion*, 24, 175-213.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*, 31(1), 2-24.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2014). *on Multivariate Data Analysis Joseph F . Hair Jr . William C . Black Eight Edition*.
- Hinkle, P. C., & Yu, M. L. (1979). The phosphorus/oxygen ratio of mitochondrial oxidative phosphorylation. *Journal of Biological Chemistry*, 254(7), 2450-2455.
- Horge, Q. (2004). Improving business profitability through human resource management. Washinton: Shown Publications Ltd.
- Husein Umar (2005). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*, Jakarta: OT Raja Grafindo Persada.
- Ircham Machfoedz. 2010. Research Methodology (quantitative & Qualitative). Fitramaya Publisher. Yogyakarta
- Jaramillo, F., Ladik, D. M., Marshall, G. W., & Mulki, J. P. (2007). A Meta-Analysis of The Relationship Between Sales Orientation-Customer Orientation (SOCO) and Salesperson Job Performance. *The Journal of Business & Industrial Marketing*, 22(5), 302-310
- Kawiana, I. G. P., Dewi, L. K. C., Martini, L. K. B., & Suardana, I. B. R. (2018).

- The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. *International research journal of management, IT and social sciences*, 5(3), 35-45.
- Kerlinger, F.N. & Pedhazur, E.J. (1973). Multiple regression in behavioral research. New York: Holt, Rine heart and Winston.
- Kesten H. (1987). Motivation in organizations (1st ed.). Canada: Christianborg Press.
- Kidron, A. (1978), "Work values and organizational commitment", *Academy of Management Journal*, Vol. 21, pp. 119-28
- Kuswati, Y. (2020). The effect of motivation on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 995-1002.
- Latham G (2012) Work Motivation - History, Theory, Research, and Practice. Thousand Oaks: SAGE Publications Inc.
- Malhotra, N.K, (2004). *Riset Pemasaran, Pendekatan Terapan*. Edisi Bahasa Indonesia, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Masman, Pamungkas. (2013). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Terhadap Kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Untar*, 113243.
- Millenia, S., & Masman, R. R. (2022). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT DIMEDIASI OLEH JOB SATISFACTION.
- Molleman, E., & Timmerman, H. (2003). *Performance management when innovation and learning become critical performance indicators*. 32(1), 93–113. <https://doi.org/10.1108/00483480310454745>
- Mowday, R., Steers, R.M., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Nonaka, I. (1994). A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. In *Knowledge, Groupware and the Internet* (Vol. 5, Issue 1). Butterworth-Heinemann. <https://doi.org/10.1016/B978-0-7506-7111-8.50003-2>

- Nugraha, R. N., & Sarinah, L. (2024). The Effect of Work Motivation and Reward System on Employee Performance at Travel Agent: Case Study Travelinn. *West Science Social and Humanities Studies*, 2(04), 650-657.
- Orvala, V., Yusiana, S., & Ningrum, L. (2019). Analisa konsep usaha roti dalam perspektif manajemen sumber daya manusia. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 3(3), 236-244.
- Pangastuti, P. A. D., Sukirno, S., & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(3), 292-299. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i3.1534>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International journal of law and management*, 59(4), 602-614.
- Pfeffer, J. (1994), *Competitive Advantage Through People: Unleashing The Power of The Work Force*, Harvard Business School Press, Boston, MA.
- Porter, L. W., Crampon, W. J., & Smith, F. J. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organizational behavior and human performance*, 15(1), 87-98.
- Putti, J.M, Aryee, S. and Liang, T.K. (1989), "Work values and organizational commitment: a study in the Asian context", *Human Relations*, Vol. 42, pp. 275-88.
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Improving employee performance through perceived organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12).
- Rita, M., Randa Payangan, O., Rante, Y., Tuhumena, R., & Erari, A. (2018). Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance. *International Journal of Law and Management*, 60(4), 953-964.
- Rokeach, M. (1979), *Understanding Human Values*, The Free Press, New York,

NY.

- Salleh, S. M., Zahari, A. S. M., Said, N. S. M., & Ali, S. R. O. (2016). The influence of work motivation on organizational commitment in the workplace. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 6(58), 139-143.
- Setyawati, N. W., PG, D. S. W., & Rianto, M. R. (2022). Career development, motivation and promotion on employee performance. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(9), 1957-1970. <https://10.0.218.119/eajmr.v1i9.1453>
- Shmailan, A.S.B. (2016), The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Issues in Business Management and Economics*, 4(1), 1-8
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266-282.
- Sudjana, D. (2004). Manajemen program pendidikan: Untuk pendidikan nonformal dan pengembangan sumber daya manusia. *Bandung: Falah Production*.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata, S. (2000). Pengujian signifikansi hipotesis nol dalam penelitian psikologis. *Buletin Psikologi*, 8(2).
- Vipraprastha, T., Sudja, I. N., & Yuesti, A. (2018). The effect of transformational leadership and organizational commitment to employee performance with citizenship organization (OCB) behavior as intervening variables (At PT Sarana Arga Gemeh Amerta in Denpasar City). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(02), 20503-20518.
- Vroom, V. (1964). *Expectancy Theory – Victor Vroom ; 1964 (Process Theory)*

Expectancy Theory – Victor Vroom ; 1964 (Process Theory). 1964, 1–2.
Vroom, V., Porter, L., & Lawler, E. (2015). Expectancy theories.
In *Organizational Behavior 1* (pp. 94-113). Routledge.
Werkmesiter, W. (1967), *Man and His Values*, University of Nebraska Press,
Lincoln, IL.