

# 42Journal of Management

*by* Agung Widhi Kurniawan

---

**Submission date:** 28-Apr-2023 08:22AM (UTC-0400)

**Submission ID:** 2078192388

**File name:** 42\_-\_Journal\_of\_Management.pdf (264.46K)

**Word count:** 3551

**Character count:** 22412

## **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang**

Elis Rahayu Putri<sup>1\*</sup>, Agung Kurniawan<sup>2</sup>, Zainal Ruma<sup>3</sup>, Romansyah Sahabuddin<sup>4</sup>, Burhanuddin<sup>5</sup>  
<sup>1,2,3,4,5</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang Kota Makassar. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan komitmen organisasi sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang Kota Makassar, sebanyak 182 orang populasi dan 65 sampel tersebar. Teknik analisis data yang digunakan adalah *analisis statistik deskriptif*.

Hasil uji t (parsial) menghasilkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan ditunjukkan nilai T hitung 5,546 lebih besar dari nilai T tabel pada  $\alpha: 0,05$  sebesar 1,66. Selanjutnya pada komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai T hitung sebesar 3,043 lebih besar dari nilai T tabel pada  $\alpha: 0,05$  sebesar 1,66. Hasil uji F (simultan) menunjukkan motivasi dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai F hitung: 35,972 lebih besar dari nilai F tabel pada  $\alpha: 0,05$  sebesar 3,14. Selanjutnya pada uji determinan R square (R<sup>2</sup>) menunjukkan tingkat signifikansi berpengaruh sebesar 0,537 atau 54%.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja; Komitmen Organisasi; Kinerja

Copyright (c) 2023 Elis Rahayu Putri

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [elisrahayu710@gmail.com](mailto:elisrahayu710@gmail.com)

### **PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusianya. Sumber daya manusia ialah faktor penting dalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusia adalah yang menjadi penggerak, pemikir serta perencana pada aktivitas perusahaan (Fajrin dkk, 2022). Secara sederhana sumberdaya manusia dapat diartikan sebagai mengelola manusia. Setiap organisasi juga selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerjanya memuaskan. Kinerja seseorang lebih maksimal jika diberikan motivasi kerja (Kurniawan, 2012). Seseorang yang termotivasi yaitu orang yang melakukan usaha yang besar untuk menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi tempat seseorang bekerja (Jufri dkk, 2018). Motivasi dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan bisa mengembangkan semua kemampuanyang dimiliki untuk bekerja lebih

giat lagi (Putera dkk, 2021). Motivasi ini penting karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunyoto, 2015).

Selain motivasi, komitmen organisasi juga sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan. Akan tetapi tidak cukup dengan adanya dukungan motivasi untuk membentuk komitmen karyawan pada perusahaan (Rahman dkk, 2022). Perusahaan juga perlu mengetahui seberapa besar komitmen yang dimiliki melalui kinerja karyawan itu sendiri (Romansyah dkk, 2022). Orang-orang yang *relative* puas dengan pekerjaannya lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen pada organisasi lebih mendapatkan kepuasan yang lebih besar (Karim dkk, 2022). Karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi bila: memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, berkeinginan untuk berusaha kearah pencapaian tujuan organisasi, memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Ismail dkk, 2022).

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari peran karyawan yang terlibat di dalamnya (Hasniati dkk, 2023). Dengan adanya karyawan yang mempunyai motivasi serta komitmen yang baik, maka taraf produktivitas serta kualitas kerja karyawan semakin tinggi, dan pada akhirnya menunjang tercapainya tujuan organisasi. Agar semua tujuan organisasi tercapai, tentunya perusahaan harus menjunjung tinggi motivasi kerja yang diberikan pada setiap karyawan. Komitmen karyawan pada sebuah organisasi atau perusahaan adalah gambaran suatu proses yang berjalan dimana para karyawan dapat mengekspresikan kepedulian karyawan terhadap perusahaan melalui adanya peningkatan kerja dan menggunakan usahanya secara serius demi perusahaan dan mempunyai keinginan yang mampu untuk menjadi karyawan pada perusahaan yang dimaksud (Karim dkk, 2021). Namun, itu tentu tidak memenuhi dengan adanya dukungan motivasi untuk membentuk komitmen karyawan pada perusahaan (Musa dkk, 2019). Faktor utama dalam melakukan suatu pekerjaan adalah staf yang mempunyai dorongan kerja yang mumpuni dalam melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh (Dewi dkk, 2022).

Komitmen setiap karyawan sangat penting karena dengan adanya komitmen, maka pegawai lebih mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Pegawai yang berkomitmen biasanya bekerja dengan maksimal dan penuh perhatian sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai (Susita dkk, 2020). Berbeda halnya dengan pegawai yang tidak mempunyai komitmen organisasi bekerja secara tidak optimal. Jika motivasi kerja dan komitmen organisasi didalam sebuah organisasi atau perusahaan berjalan dengan baik maka kinerja karyawan maksimal (Sahabuddin dkk, 2022). Kinerja karyawan adalah problem yang perlu diperhatikan organisasi, sebab kinerja karyawan mempengaruhi kualitas organisasi, dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman (Sugiarto & Nanda, 2020). Sumber daya manusia yang berkualitas sangat diharapkan agar tujuan organisasi bisa tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi. Peningkatan kualitas tersebut adalah salah satu upaya untuk menjadikan karyawan lebih termotivasi serta jelas arah tujuan yang ingin dicapai. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut baik dan berjalan sesuai dengan tujuan

organisasi, dimana salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kinerja karyawan untuk menunjang produktivitas karyawan dan organisasi (Kurniawan dkk, 2020).

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu faktor pendorong dalam mencapai tujuan perusahaan. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin baik pula kinerja perusahaan.

Tabel 1. Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BRI Cabang Panakkukang Kota Makassar

Nilai	Kriteria	Tahun					
		2019		2020		2021	
		Jumlah karyawan	%	Jumlah karyawan	%	Jumlah karyawan	%
3,51 - 4,00	Istimewa	0	0	6	4,34	3	2,17
3,01 - 3,50	Sangat baik	31	24,03	25	18,11	27	19,56
2,51 - 3,00	Baik	94	72,86	107	77,53	105	76,08
2,01 - 2,50	Cukup baik	4	3,10	0	0	3	2,17
1,00 - 2,00	Tidak baik	0	0	0	0	0	0
<b>Jumlah Karyawan</b>		<b>129</b>	<b>100,00</b>	<b>138</b>	<b>100,00</b>	<b>138</b>	<b>100,00</b>

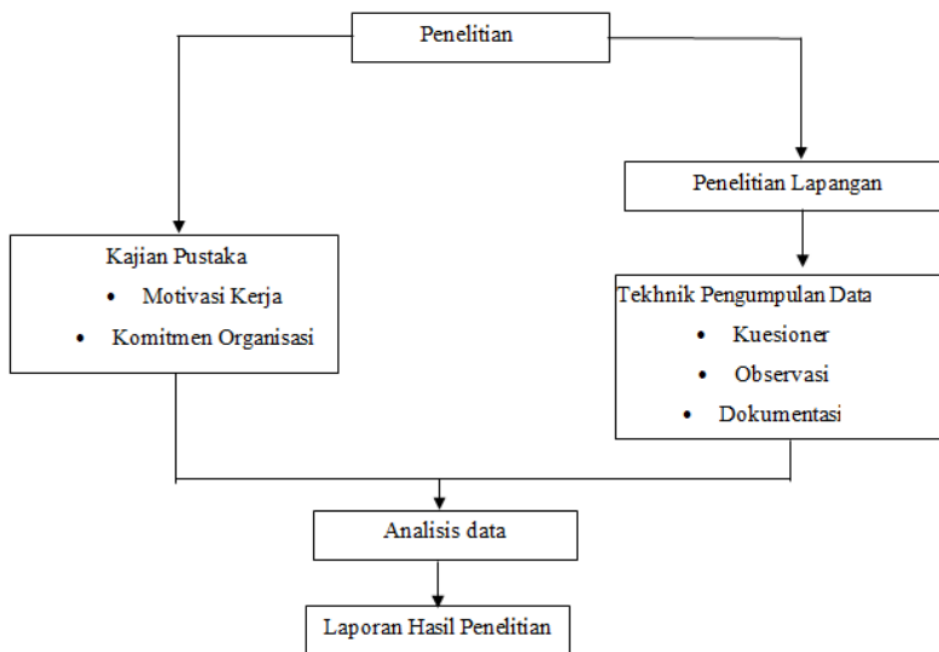
Sumber: Bank BRI Cabang Panakkukang Kota Makassar, 2022.

Dari tabel diatas diketahui penilaian kinerja karyawan PT. Bank BRI cabang Panakkukang Kota Makassar dapat dilihat dari kinerja karyawan yang berkategori istimewa mengalami peningkatan dan penurunan (tidak stabil) setiap tahunnya pada tahun 2019 kinerja karyawan mengalami penurunan menjadi 0 persen (0 orang) dan pada tahun 2020 kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 4 persen (6 orang) dan pada tahun 2021 kinerja karyawan mengalami penurunan sebanyak 2 persen (3 orang). Kinerja karyawan yang berkategori sangat baik mengalami penurunan dan peningkatan tiap tahunnya, pada tahun 2019 kinerja karyawan sebesar 24 persen (31 orang) menurun pada tahun 2020 menjadi 18 persen (25 orang) dan pada tahun 2021 mengalami peningkatan sebanyak 19 persen (27 orang).

Presentase penilaian kinerja karyawan yang berkategori baik mengalami peningkatan dan penurunan (tidak stabil) setiap tahunnya pada tahun 2019 kinerja karyawan sebesar 72 persen (94 orang) dan pada tahun 2020 kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 77% (107 orang) sedangkan pada tahun 2021 kinerja karyawan mengalami penurunan sebanyak 76 persen (105 orang). Kinerja karyawan berkategori cukup baik mengalami peningkatan dan penurunan (tidak stabil) pada tahun 2019 kinerja karyawan sebesar 3 persen (4 orang) dan pada tahun 2020 kinerja karyawan mengalami penurunan sebanyak 0 persen (0 orang) sedangkan pada tahun 2021 kinerja karyawan mengalami peningkatan lagi sebesar 2 persen (3 orang). Sedangkan kategori tidak baik setiap tahunnya tidak mengalami peningkatan atau penurunan. Untuk mencapai kinerja kategori yang paling bagus dinilai oleh perusahaan dari karyawannya dengan menilai dari kedisiplinan karyawan, tingkat kehadiran karyawan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, ketepatan hasil dalam penyelesaian tugas, kerjasama tim dan inisiatif karyawan (Badzly, 2021).

## METODOLOGI

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudianditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Variabel independen sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang terjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono 2019). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja (X1) dan Komitmen organisasi (X2). Variabel dependen sering juga disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabelbebas (Sugiyono 2019). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Untuk mencapai tujuan penelitian dibutuhkan desain penelitian yang tepat yaitu desain penelitian yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Desain penelitian yaitu perencanaan, struktur, dan strategi penelitian dalam rangka menjawab pertanyaan dan mengendalikan penyimpangan yang mungkin terjadi. Sebuah penelitian membutuhkan desain penelitian untuk membantu penulisan dalam melaksanakan penelitian.



Gambar 1. Skema Penelitian

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik Responden

Penelitian ini mengkaji beberapa variabel yang berhubungan dengan kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Panakkukang, yaitu: motivasi kerja dan komitmen karyawan. Responden penelitian ini adalah para karyawan yang berjumlah



65 karyawan. Karakteristik yang disebutkan berkaitan dengan usia, Pendidikan terakhir dan lama bertugas.

Tabel 1. Persentase Tingkat Usia Karyawan

No.	Usia (tahun)	Frekuensi	Presentasi (%)
1	≥ 25	10	12
2	≥ 35	18	27
3	≥ 40	37	62
<b>Jumlah</b>		<b>65</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Tabel 2. Persentase Tingkat Pendidikan Karyawan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Presentasi (%)
1	D3	7	9
2	Strata Satu	23	30
3	Strata Dua	35	61
<b>Jumlah</b>		<b>65</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Tabel 3. Persentase Lama Kerja Karyawan

No.	Lama Bekerja (Tahun)	Frekuensi	Presentasi (%)
1	≥ 5	10	6
2	≥ 10	25	40
3	≥ 15	30	54
<b>Jumlah</b>		<b>65</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

2. Uji Parsial (Uji T)

Uji T bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y). Hasil uji T menggunakan  $\alpha : 0,05$  melalui program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Parsial

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,958	3,221		2,471	,016
	x1	,458	,083	,543	5,546	,000
	x2	,305	,100	,298	3,043	,003

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Pada pengujian ini menggunakan  $\alpha : 0,05$  pada  $N = 65$ , berdasarkan nilai sig (2-tailed) pada tabel distribusi T sebesar 1,66864 atau 1,668 (dilihat pada tabel distribusi

T). pada tabel 4.19 kolom t menunjukkan nilai T untuk motivasi kerja adalah sebesar 5,546 > dari T tabel sebesar 1,668. Dilihat juga pada nilai sig pada kolom sig. menunjukkan nilai 0,000 dimana lebih kecil dari nilai  $\alpha$  : 0,05 untuk motivasi kerja. Pada variabel komitmen kerja berdasarkan uji T menunjukkan nilai T hitung 3,043 > dari T tabel sebesar 1,668 serta nilai sig pada kolom sig menunjukkan nilai 0,003 lebih kecil dari  $\alpha$  : 0,05. Maka dapat disimpulkan mulai dari variabel motivasi dan komitmen kerja secara parsial atau sendiri-sendiri terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis penelitian menyatakan terdapat pengaruh secara parsial maupun simultan variabel motivasi kerja (X1) dan komitmen kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang diperlihatkan dengan nilai T hitung dan F hitung. Kedua variabel bebas tersebut mempunyai kontribusi pengaruh yang signifikan yang ditunjukkan melalui nilai R square R<sup>2</sup>. Variabel motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang dan menggerakkan diri untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Romansyah, 2016). Dalam hal ini motivasi kerja karyawan dibangun melalui tiga dimensi, yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan sosial membuktikan bahwa jika dilaksanakan dengan baik, maka kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang untuk menghasilkan kinerja karyawan di masa-masa yang akan datang.

Hasil uji parsial pada variabel motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang dengan perolehan nilai  $T > T$  tabel (5,546 > 1,668) dan nilai signifikan berada pada nilai 0,00 lebih kecil dari 0,05. Menjelaskan bahwa motivasi kerja yang dilakukan kepada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang lebih ditingkatkan maka juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai karyawan kebutuhan fisiologis merupakan hirarki karna kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya. Jika rasa kebutuhan fisiologis terpenuhi maka memiliki semangat kerja yang bersinergi dalam menjalankan tugas, maka menghasilkan kinerja perusahaan (Rumangkit & Haholongan, 2019).

Apabila kebutuhan fisiologis sudah terpenuhi, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan rasa aman (Sahabuddin, 2012). Kebutuhan rasa aman ini meliputi keamanan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan kelangsungan pekerjaan dan jaminan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja. Jika kebutuhan rasa aman dapat terpenuhi maka mempengaruhi pihak lain untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Motivasi kerja tidak hanya memenuhi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman, tetapi kebutuhan sosial muncul yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, *supervise* yang baik rekreasi Bersama dan sebagainya. Demikianlah motivasi kerja yang terbangun di kalangan karyawan sehingga selama ini selalu mendapat apresiasi dalam pencapaian kinerja perusahaan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang.

Komitmen kerja dikatakan sebagai bentuk loyalitas individu terhadap perusahaan yang ditunjukkan melalui perilaku dan sikap yang berorientasi pada upaya untuk selalu menjaga dan mempertahankan nilai-nilai dan tujuan organisasi atau perusahaan. Komitmen kerja para karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang

Panakkukang diperlihatkan melalui tiga dimensi, yaitu: *Affective Commitment*, *Continuence Commitment* dan *Normative Commitment*. *Affective Commitment* ditunjukkan dengan bersikap bangga menjadi bagian dari perusahaan (Karim dkk, 2022). Karyawan yang memiliki *affective commitment* yang kuat terus bekerja dalam perusahaan karena didasarkan pada keinginan melakukan hal tersebut. Selain itu, karyawan cenderung mengembangkan karir di perusahaan tempatnya bekerja. Tidak hanya bangga menjadi bagian dari perusahaan dan berniat untuk berkarir di sana, tetapi juga merasakan dan mengintegrasikan isu-isu perusahaan dalam hidupnya. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang dengan hasil perolehan nilai T hitung  $>$  T tabel ( $3,043 > 1,668$ ) dan nilai signifikan menunjukkan 0,03 lebih kecil dari 0,05. Dapat dijelaskan jika meningkatkan komitmen kerja karyawan maka memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang.

Karyawan yang telah bekerja cukup lama cenderung konsisten dengan harapannya dan memenuhi kebutuhan dasarnya, cenderung membentuk ikatan emosional yang lebih kuat dengan perusahaan (Sahabuddin, 2018). Oleh karena itu, sangat sulit bagi karyawan untuk keluar dari perusahaan dengan segala kondisi yang dihadapi perusahaan. *Continuence commitment* merupakan sikap dan perilaku karyawan untuk tetap berada di perusahaan karena jika meninggalkan perusahaan mempengaruhi hidup. Jika keluar atau pindah ke perusahaan lain merasa sangat rugi karena telah memberikan investasi yang baik untuk perusahaan. Selain itu karyawan juga tetap mempertahankan dan menjaga nilai dan tujuan perusahaan karena saat ini merupakan tempat terbaik dalam bekerja.

*Normative commitment* dapat diartikan sebagai kesediaan karyawan untuk tetap tinggal karena merupakan bagian dari perusahaan, karena itu memiliki alasan moral dan etika, karyawan berkewajiban untuk tetap bertahan di perusahaan. Para karyawan juga merasa memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan karena telah menjadi bagian dari perusahaan. bentuk tanggung jawab itulah membuat para karyawan merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang di buktikan dengan hasil nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $35,972 > 3,14$ ) selain itu ditunjukkan juga melalui nilai signifikan sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kedua variabel *independent* dalam penelitian ini berkaitan satu sama lain dalam meningkatkan kinerja.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai jumlah pencapaian yang dihasilkan dari kinerja karyawan, baik finansial maupun non finansial. Bagi karyawan, evaluasi kinerja difokuskan pada pengembangan sumber daya manusia dan penyelesaian tugas menegakkan peraturan internal dan mendisiplinkan karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi kinerja karyawan didasarkan pada menjawab pertanyaan terkait 3 aspek, yaitu: aspek kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketentuan waktu dalam melaksanakan tugas.

## SIMPULAN

Hal lain yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah terkait dengan kecepatan kerja. Cara yang digunakan karyawan adalah



menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kondisi waktu yang ditentukan. Cara lain untuk menggunakan waktu adalah bersedia bekerja lembut untuk menyelesaikan pekerjaan dan memulai pekerjaan lebih awal dari waktu yang ditentukan. Demikian pentingnya motivasi dan komitmen kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang yang selama ini telah memberi kontribusi bagi kinerja perusahaan. (1) Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang Kota Makassar. (2) Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang Kota Makassar. (3) Motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang Kota Makassar.

## Referensi

- Badzaly, F. N. (2021). Pengaruh Penerapan Total Quality Management, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi*, 66-71. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.411>
- Dewi, R., Azis, M., Rauf, A., Sahabuddin, R., & Karim, A. (2022). Empowering Communities on the Feasibility of Local Chicken Livestock Business in South Sulawesi Province, Indonesia. *Specialis Ugdymas*, 1(43), 1107-11045.
- Fajrin, M., Sahabuddin, R., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 183-191.
- Hasniati, H., Indriasari, D. P., Sirajuddin, A., & Karim, A. (2023). The Decision of Women in Makassar City to Entrepreneur. *Binus Business Review*, 14(1).
- Ismail, M., Sahabuddin, R., Idrus, M. I., & Karim, A. (2022). Faktor Mempengaruhi Keputusan Pembelian pada Online Marketplace pada Mahasiswa Universitas Hasanuddin. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 49-59. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1831>
- Jufri, M., Akib, H., Ridjal, S., Sahabuddin, R., & Said, F. (2018). Improving attitudes and entrepreneurial behaviour of students based on family environment factors at vocational high school in Makassar. *Journal of Entrepreneurship Education*, 21(2), 1-14.
- Karim, A., Desi, N., & Ahmad, A. (2022). Regional Public Water Company Business Plan for Sustainable Economic in Makassar City, Indonesia. *Specialis Ugdymas*, 1(43), 10864-10876.
- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1), 89-95. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7013>
- Karim, A., Syamsuddin, I., Jumarding, A., & Amrullah, A. (2022). The Effect of Gender Independence and Leadership Style on Audit Quality in Makassar Public Accounting Offices. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(7), 114-126. <https://doi.org/10.47814/ijssr.v5i7.341>
- Kurniawan, A. W. (2012). Pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan Bank Sulselbar. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 16(4), 391-408. <https://doi.org/10.24034/j25485024.v2012.v16.i4.119>
- Kurniawan, A. W., Musa, M. I., Dipoadmodjo, T. S., & Nurman, N. (2020). Determinants of University Student's Work Readiness. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE) ISSN*, 2277-3878.

- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Musa, M. I., Haeruddin, M. I. M., Haeruddin, M. I. W., & Burhan, M. I. (2019). Analysis of Segmentation, Targeting, and Positioning in Hospitality Sector: The Case of Paputo Beach Cafe. *African Journal of Hospitality, Tourism, and Leisure*, 8(4).
- Putera, W., Sahabuddin, R., Rakib, M., & Lestari, I. (2021). The Influence of Facilities and Innovation in Improving Consumer Satisfaction through Creativity in MSMEs Micro Handicraft Products in South Sulawesi Province. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5.
- Rahman, F. A., Anwar, A., Sahabuddin, R., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 39-46.
- Romansyah Sahabuddin, M. I., Idrus, M. I., & Hamsyah, A. K. (2022). Pottery Marketing Competitive Strategy in Pattalassang Sub-district Takalar Regency, Indonesia. *Specialusis Ugdymas*, 1(43), 11075-11088.
- Romansyah Sahabuddin, R. S. (2016). Development of business values and behaviours: Takalar district, South Sulawesi (Indonesia) case study. *Actual Problems of Economics*, 2(176), 440-449.
- Rumangkit, S., & Haholongan, J. (2019). Person Organization Fit, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Technobiz: International Journal of Business*, 2(2), 64-69. <https://doi.org/10.33365/tb.v2i2.449>
- Sahabuddin, R. (2012). Pengembangan nilai-nilai kewirausahaan dalam meningkatkan kinerja usaha rumpuk laut skala kecil. *Trikonomika*, 11(1), 81-95.
- Sahabuddin, R. (2018). Effect of entrepreneurship commitment to self-efficacy through intention of entrepreneurship and competence. *International Journal of Business and Management Science*, 8(1), 67-81.
- Sahabuddin, R., Rahman, F. A., Ruma, Z., & Anwar, A. (2022). Pengaruh Dimensi Marketing Mix terhadap Minat Beli Konsumen Pada PT. Alfa Retailindo (Carrefour) Pengayoman Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 47-57.
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(2), 276-288.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kualitatif dan R&D)*. Jakarta Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Susita, D., Parimita, W., & Setyawati, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan Pt X. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 185-200. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.011.1.010>

# 42Journal of Management

---

## ORIGINALITY REPORT

---

15%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

18%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

---

## MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

---

12%

★ [repositori.uma.ac.id](http://repositori.uma.ac.id)

Internet Source

---

Exclude quotes Off

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography Off

# 42Journal of Management

---

## GRADEMARK REPORT

---

FINAL GRADE

**/0**

GENERAL COMMENTS

**Instructor**

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---