

## **Pengaruh Kepemimpinan, Dukungan Organisasi, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Komitmen Karyawan Indomaret di Kota Makassar**

**Andi Jatidwi<sup>1)\*</sup>, Ahmad Subarjo<sup>1)</sup>**

<sup>1)</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia YAPMI

\*Correspondence: andijatidw@gmail.com

---

### **ABSTRAK**

Tingginya tingkat persaingan dan dinamika kerja pada sektor ritel modern menuntut organisasi untuk memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi guna menjaga stabilitas dan kinerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, dukungan organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap komitmen karyawan Indomaret di Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Indomaret di Kota Makassar, dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, dukungan organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Dukungan organisasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap komitmen karyawan. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa penguatan kualitas kepemimpinan, peningkatan dukungan organisasi, serta optimalisasi pengembangan sumber daya manusia menjadi strategi penting dalam membangun komitmen karyawan di sektor ritel modern.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan; Dukungan Organisasi; Pengembangan; Sumber Daya Manusia; Komitmen Karyawan

*This is an open access article under the CC - BY license.*



### **PENDAHULUAN**

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Secara umum, kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi, memotivasi, serta mengarahkan bawahan agar mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Menurut Nashir, (2024) bahwa kepemimpinan dipandang sebagai peran pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, dan memotivasi pegawai yang memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kinerja. Kepemimpinan berperan dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif serta mendukung kesejahteraan karyawan melalui perilaku yang menghargai, memberikan dukungan psikologis, dan memperhatikan kebutuhan karyawan dalam organisasi. Perilaku kepemimpinan yang positif akan mendorong keterlibatan kerja, kepuasan, dan keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi (Shaleh, 2018). Dukungan organisasi mengacu pada tingkat sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Menurut Putra & Sofianti, (2025), dukungan organisasi dipandang sebagai persepsi pegawai mengenai perhatian, penghargaan, dan sumber daya yang diberikan oleh organisasi terkait tugas mereka. Teori dukungan organisasi (*organizational support theory*) menjelaskan bahwa persepsi dukungan yang tinggi dari organisasi membuat karyawan merasa dihargai, diperhatikan, serta mendapatkan balasan yang pantas atas usaha mereka. Persepsi ini mendorong hubungan timbal balik yang positif antara karyawan dan organisasi, di mana karyawan akan cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi ketika mereka merasa diapresiasi dan didukung (Levy, 2013).

Pengembangan SDM mencakup kegiatan dan praktik organisasi dalam meningkatkan kemampuan, kompetensi, dan kapabilitas karyawan melalui berbagai program seperti pelatihan, pembelajaran, dan peluang pengembangan karier. Praktik pengembangan SDM berupaya memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif dan berkembang secara profesional.

Intervensi pengembangan SDM yang efektif tidak hanya meningkatkan performa individu tetapi juga memperkuat loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi (Hosen et al., 2024).

Komitmen karyawan adalah keterikatan psikologis yang dimiliki individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja, yang tercermin melalui loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, serta keinginan untuk tetap berada dalam organisasi tersebut. Model komitmen yang paling banyak digunakan dalam penelitian adalah model tiga komponen Meyer & Allen, (1997), yaitu: komitmen afektif (ketertarikan emosional terhadap organisasi), komitmen continuance (keinginan untuk tetap karena biaya kehilangan tinggi), dan komitmen normatif (perasaan kewajiban untuk tetap bersama organisasi). Komitmen yang tinggi biasanya dikaitkan dengan rendahnya tingkat turnover, absensi, dan meningkatnya performa kerja (Yusuf & Syarif, 2017).

Meski banyak penelitian telah membahas hubungan antara kepemimpinan, dukungan organisasi, praktik SDM, dan komitmen karyawan, terdapat beberapa keterbatasan yang masih menjadi gap dalam literatur saat ini banyak penelitian yang hanya memfokuskan pada satu atau dua variabel saja, seperti hubungan antara kepemimpinan dan komitmen atau dukungan organisasi dan komitmen, tanpa menggabungkan ketiga variabel secara komprehensif dalam satu model. Sebagian besar studi menguji variabel generik dalam konteks organisasi umum seperti klinik, perkantoran, atau sektor pendidikan, sementara penelitian di sektor ritel modern (seperti Indomaret) masih relatif jarang ditemukan. Belum banyak penelitian empiris yang mengintegrasikan pengembangan SDM secara eksplisit sebagai variabel yang berperan bersama kepemimpinan dan dukungan organisasi dalam memengaruhi komitmen karyawan dalam konteks retail di Indonesia, khususnya di wilayah Kota Makassar. Dengan demikian, meskipun konsep-konsep tersebut telah diteliti secara terpisah, kombinasi ketiganya dalam konteks Indomaret di Kota Makassar belum banyak dijumpai dalam literatur ilmiah, sehingga penelitian ini menjawab gap tersebut dengan memberikan kontribusi empiris baru. Kebaruan Penelitian (*Novelty*) ini memiliki kebaruan yang jelas dalam beberapa aspek berikut konteks Industri dan Lokasi Spesifik. Penelitian menguji pengaruh kepemimpinan, dukungan organisasi, dan pengembangan SDM secara simultan pada komitmen karyawan di jaringan ritel Indomaret yang berada di Kota Makassar. Konteks industri ritel pada kota metropolitan di Indonesia ini relatif kurang tereksplorasi dalam studi sebelumnya. Model Integratif Variabel. Tidak hanya melihat pengaruh parsial masing-masing variabel terhadap komitmen karyawan, tetapi juga menganalisis bagaimana ketiga variabel tersebut secara simultan berinteraksi memberi kontribusi terhadap komitmen karyawan, sehingga hasilnya dapat memberikan insight yang lebih komprehensif untuk strategi HRM di organisasi ritel. Aplikasi Praktis bagi Pengembangan SDM Retail. Penelitian ini memberi rekomendasi praktis bagi manajemen Indomaret untuk merancang kebijakan kepemimpinan, dukungan organisasi, dan pengembangan SDM yang terintegrasi sebagai strategi meningkatkan komitmen karyawan yang optimal dalam persaingan sektor ritel.

## METODE

Menurut Sugiyono, (2022), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis melalui analisis statistik. Berdasarkan pendekatan tersebut, penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel kepemimpinan, dukungan organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap komitmen karyawan. Jenis penelitian eksplanatori dipilih karena memungkinkan peneliti menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara empiris dan terukur (Sekaran & Bougie, 2016). Populasi penelitian, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono, (2022), adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Indomaret yang bekerja di Kota Makassar. Mengacu pada ketentuan ukuran sampel dalam penelitian multivariat, Hair et al., (2019) menyatakan bahwa jumlah sampel minimal adalah 10–20 kali jumlah variabel independen yang dianalisis. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan 100 responden sebagai sampel, yang dinilai telah memenuhi syarat kecukupan data untuk analisis regresi berganda. Menurut Sekaran & Bougie, (2016), teknik pengambilan sampel dapat dilakukan dengan metode probabilitas maupun nonprobabilitas, tergantung pada tujuan dan kondisi penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2022). Kriteria responden meliputi karyawan Indomaret di Kota Makassar yang memiliki masa kerja minimal satu tahun dan bersedia menjadi responden penelitian. Teknik ini dipilih agar responden memiliki pengalaman kerja yang memadai sehingga mampu memberikan jawaban yang akurat terkait variabel penelitian. Menurut Cooper & Schindler, (2014),

pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif umumnya dilakukan melalui kuesioner terstruktur dengan skala pengukuran tertentu. Oleh karena itu, data penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian dan diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Sebelum dilakukan analisis lanjutan, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan dan konsistensi alat ukur (Ghozali, 2020). Menurut Ghozali analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Sejalan dengan pendapat tersebut, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ), dukungan organisasi ( $X_2$ ), dan pengembangan sumber daya manusia ( $X_3$ ) terhadap komitmen karyawan ( $Y$ ) baik secara parsial maupun simultan. Model regresi yang digunakan dirumuskan sebagai berikut  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$ . Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik yang baik (Hair et al., 2019).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data, jumlah kuesioner yang kembali dan dapat diolah sebanyak 100 responden karyawan Indomaret di Kota Makassar. Responden didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 1–3 tahun, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memahami sistem kepemimpinan, dukungan organisasi, dan program pengembangan SDM di tempat kerja. Secara umum, karakteristik responden dinilai representatif untuk menggambarkan kondisi populasi penelitian.

#### Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model regresi.

##### 1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ( $> 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

##### 2. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance  $> 0,10$  dan Variance Inflation Factor (VIF)  $< 10$ , sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

##### 3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi seluruh variabel independen berada di atas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi memenuhi seluruh asumsi klasik dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

#### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ), dukungan organisasi ( $X_2$ ), dan pengembangan sumber daya manusia ( $X_3$ ) terhadap komitmen karyawan ( $Y$ ). Hasil analisis regresi disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 1.** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi ( $\beta$ )	t-hitung	Sig.
Konstanta	4,215	2,874	0,005
Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,312	3,245	0,002
Dukungan Organisasi ( $X_2$ )	0,421	4,587	0,000
Pengembangan SDM ( $X_3$ )	0,287	2,964	0,004

Berdasarkan hasil analisis tersebut, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,215 + 0,312X_1 + 0,421X_2 + 0,287X_3$$

Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa:

Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 ( $< 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi. Dukungan organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Variabel ini memiliki koefisien regresi terbesar, yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi merupakan faktor dominan dalam meningkatkan komitmen karyawan Indomaret di Kota Makassar. Pengembangan sumber daya manusia ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 ( $< 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan yang diberikan organisasi mampu meningkatkan loyalitas dan keterikatan karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F-hitung sebesar 48,326 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, dukungan organisasi, dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan Indomaret di Kota Makassar.

Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil analisis menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,587. Hal ini berarti bahwa 58,7% variasi komitmen karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, dukungan organisasi, dan pengembangan SDM, sedangkan 41,3% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan Indomaret di Kota Makassar. Temuan ini sejalan dengan konsep teori kepemimpinan yang dijelaskan oleh Robbins & Judge, (2019) bahwa kepemimpinan merupakan upaya memengaruhi perilaku individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi, termasuk dalam menguatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Kepemimpinan yang efektif menciptakan hubungan yang harmonis serta meningkatkan kesadaran karyawan atas tujuan organisasi sehingga berujung pada komitmen yang lebih tinggi. Menurut Putra, (2023) Kepemimpinan adalah kemampuan dan peran pimpinan dalam mempengaruhi, mengarahkan, serta memotivasi pegawai agar mau menerima sehingga efektivitas kerja dapat meningkat. Menurut Perdana Putra & Sudiarta Hartawan, (2025) bahwa Organizational leadership dipahami sebagai pendekatan kepemimpinan yang bersifat visioner, komunikatif, dan suportif yang mampu mendorong keterlibatan emosional, rasa tanggung jawab moral, serta motivasi para anggota. Dalam penelitian ini, organizational leadership berperan dalam menciptakan lingkungan dan gaya kepemimpinan yang memperkuat komitmen kinerja anggota satgas, yaitu dengan memberikan visi yang jelas, komunikasi terbuka, dan motivasi berkelanjutan sehingga anggota merasa lebih terikat dan bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugasnya. Penelitian oleh Sylviani & Marpaung, (2023) menemukan bahwa transformational leadership dan perceived organizational support berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada klinik kesehatan, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang inspiratif mampu memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasinya. Selain itu Erwin et al., (2025) menunjukkan bahwa leadership memiliki efek positif signifikan terhadap komitmen organisasional, menguatkan temuan penelitian ini dalam konteks organisasi Indonesia. Penelitian Ismail et al., (2016) di perusahaan multinasional di Sarawak juga membuktikan bahwa kepemimpinan partisipatif dan dukungan berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan.

### Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Karyawan

Dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support / POS*) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Dukungan ini mencerminkan persepsi karyawan bahwa organisasi memperhatikan kesejahteraan dan kontribusi mereka, yang menurut Eisenberger et al., (1990) merupakan

faktor penting dalam memperkuat hubungan timbal-balik antara karyawan dan organisasi. Melalui dukungan organisasi yang kuat, karyawan cenderung merasa dihargai, termotivasi, serta memiliki tanggung jawab moral untuk tetap loyal dan berkontribusi lebih terhadap organisasi. Penelitian terdahulu mendukung temuan ini yakni Studi oleh Silva et al., (2022) menunjukkan bahwa POS secara positif berpengaruh terhadap komitmen afektif dan keterlibatan kerja, yang mendukung komitmen organisasi karyawan. Selain itu, penelitian Panaccio & Vandenberghe, (2009) sebelumnya menemukan hubungan positif antara POS dan komitmen organisasi dalam berbagai konteks industri. Penelitian Delta, (2021) di sektor pendidikan juga menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan, sementara studi Arifin & Darmawan, (2021) di Indonesia lainnya menemukan bahwa kombinasi POS dan faktor lain seperti pengalaman kerja turut meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Komitmen Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Pengembangan SDM mencakup pelatihan, pembelajaran, serta upaya peningkatan keterampilan yang berkelanjutan, dan hal ini secara teori meningkatkan kompetensi, keterlibatan, dan loyalitas karyawan. Menurut teori manajemen SDM, investasi terhadap pengembangan karyawan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis tetapi juga memupuk rasa dihargai sehingga meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Menurut Putra, (2024), pengembangan SDM dipahami sebagai upaya organisasi untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan pegawai melalui kegiatan seperti pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja yang relevan. Tujuan dari pengembangan SDM dalam konteks ini adalah untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai, karena ketika pegawai memiliki kompetensi yang lebih baik, mereka mampu bekerja lebih efisien dan berkualitas dalam melaksanakan tugas-tugas. Studi empiris mendukung hasil ini. Penelitian Anuwar et al., (2025) di Kota Samarinda memperlihatkan bahwa pengembangan SDM secara signifikan memengaruhi komitmen organisasional generasi Z. Demikian pula, penelitian Rodhiyatun et al., (2025) yang menganalisis pengembangan SDM dan kompetensi menemukan bahwa peningkatan kompetensi melalui pengembangan SDM berkontribusi pada komitmen karyawan dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan. Lebih jauh lagi, penelitian oleh Hosen et al., (2024) terkait training and development menemukan bahwa pelatihan berkorelasi positif dengan komitmen melalui peningkatan performa dan kepuasan kerja.

### **Integrasi Temuan dalam Kerangka Teori**

Hasil penelitian ini secara konsisten konsisten dengan teori Social Exchange Blau, (1964) yang menyatakan bahwa hubungan timbal balik antara pihak organisasi dan karyawan menghasilkan perilaku saling menguntungkan: ketika organisasi memberi dukungan, kesempatan pengembangan, dan kepemimpinan yang baik, karyawan merasa berkewajiban untuk berbalik dengan loyalitas dan komitmen yang tinggi. Selain itu, temuan ini juga konsisten dengan teori High-Performance Human Resource Practices (HPHRPs) yang menyatakan bahwa praktik HR yang berkualitas seperti pelatihan, pengembangan, dan dukungan organisasi mendorong ikatan psikologis yang kuat antara karyawan dan organisasi, pada akhirnya meningkatkan komitmen dan performa kerja

### **SIMPULAN**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, dukungan organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam membangun komitmen karyawan di lingkungan kerja ritel modern seperti Indomaret di Kota Makassar. Ketiga variabel tersebut secara konseptual dan empiris menunjukkan peran strategis dalam memperkuat keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi, yang tercermin melalui loyalitas, rasa memiliki, serta keinginan untuk tetap berkontribusi dalam jangka panjang. Temuan penelitian ini menegaskan relevansi teori perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia yang menempatkan hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan sebagai fondasi utama terbentuknya komitmen organisasi yang berkelanjutan. Berdasarkan simpulan tersebut, penelitian ini menyarankan agar manajemen Indomaret di Kota Makassar lebih menekankan penguatan kualitas kepemimpinan di tingkat operasional, meningkatkan persepsi dukungan organisasi melalui kebijakan yang adil dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, serta mengoptimalkan program pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kompetensi dan karier. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, atau keterlibatan kerja, serta memperluas cakupan objek penelitian pada

sektor ritel lain atau wilayah yang berbeda guna memperkaya temuan empiris dan meningkatkan generalisasi hasil penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anuwar, N., Anindita, M., & Rahmah, A. H. (2025). *Balance : Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. 4(1), 223–236. <https://doi.org/https://doi.org/10.59086/jam.v4i2.868>
- Arifin, S., & Darmawan, D. (2021). STUDI TENTANG PENGALAMAN KERJA, KOMITMEN KERJA, DUKUNGAN ORGANISASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 6(1), 33. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3727>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange & power in social life*. New York, NY: John Wiley.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business Research Methods*. New York: McGraw-Hill Education.
- Delta, S. (2021). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 6(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.29264/jimm.v6i3.9897>
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51–59. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51>
- Erwin, Nujum, S., & Aziz, N. (2025). Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di yayasan al bayan hidayatullah makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, 5(2), 1518–1529.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis (8th ed.)*. Routledge.
- Hosen, S., Hamzah, S. R., Arif Ismail, I., Noormi Alias, S., Faiq Abd Aziz, M., & Rahman, M. M. (2024). Training & development, career development, and organizational commitment as the predictor of work performance. *Heliyon*, 10(1), e23903. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23903>
- Ismail, A., Ishak, Y., & Yusuf, M. H. (2016). Human-Oriented Leadership and Organizational Commitment in US Subsidiary Company Based in Sarawak. *Binus Business Review*, 7(3), 233. <https://doi.org/10.21512/bbr.v7i3.1752>
- Levy, P. E. (2013). *Industrial/Organizational Psychology, 4th Edition (pp. 316-317)*. New York, NY: Worth Publishers.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace*. Sage Publications.
- Nashir, F. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Profesionalisme terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Guru di Yayasan Telkom. *Assets Journal: Management, Administration, Economics, and Accounting*, 2(2), 45–53. <https://doi.org/10.59923/assets.v2i2.249>
- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 224–236. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.002>
- Perdana Putra, S., & Sudiarta Hartawan, I. M. P. (2025). Enhancing the Performance Commitment of the Task Force for the Prevention and Handling of Sexual Violence through an Organizational Leadership Approach at the Academy of Hospital Administration Mataram. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 7(2), 1425–1432. <https://doi.org/10.38035/dijemss.v7i2.5660>
- Putra, S. P. (2023). Pengaruh Peran Kepemimpinan Terhadap Implementasi Teknologi Berbasis Aplikasi Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Di Puskesmas Meninting. *Nusantara Hasana Journal*, 3(5), 71–77.

- Putra, S. P. (2024). PENGARUH PENGEMBANGAN SDM, GAYA KEPEMIMPINAN DAN TEKNOLOGI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS MENINTING. *Nusantara Hasana Journal*, 3(11), 67–74. <https://doi.org/https://doi.org/10.59003/nhj.v3i11.1149>
- Putra, S. P., & Sofianti, I. D. (2025). PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN SATGAS PPKS DALAM PENANGANAN DAN PENCEGAHAN KEKERASAN SEKSUAL DILINGKUNGAN UNIVERSITAS. *Jurnal PenKoMi: Kajian Pendidikan & Ekonomi*, 8(1), 138–147. <https://doi.org/https://doi.org/10.33627/pk.v8i1.2810>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba. Empat.
- Rodhiyatun, R., Nurhidayati, N., Ratnawati, A., & Mutamimah, M. (2025). Peningkatan Kinerja SDM melalui Pengembangan SDM, Kompetensi dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 7(4), 261–270. <https://doi.org/10.37287/jppp.v7i4.149>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Chichester: Wiley.
- Shaleh, M. (2018). *Kepemimpinan dan organisasi*. Palopo: Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo.
- Silva, R., Dias, Á., Pereira, L., da Costa, R. L., & Gonçalves, R. (2022). Exploring the Direct and Indirect Influence of Perceived Organizational Support on Affective Organizational Commitment. *Social Sciences*, 11(9), 406. <https://doi.org/10.3390/socsci11090406>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sylviani, S., & Marpaung, M. P. (2023). Transformational Leadership, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction Towards Organizational Commitment. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 20(1), 21–32. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jim/index>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen organisasi: Definisi, dipengaruhi & mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.