

Peran Pelatihan *Ideopreneurship* Dan Religiusitas Terhadap Peningkatan Komitmen Karyawan Studi pada RS PKU Muhammadiyah Gamping

Nabilla Az-Zahra *¹
Fitri Maulidah Rahmawati ²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Ilmu Sosial dan Humaniora , Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta, Indonesia

*e-mail : nabillaazzahralala@gmail.com ¹, fitri.maulidah@unisayogya.ac.id ²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pelatihan ideopreneurship dan religiusitas terhadap peningkatan komitmen karyawan di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei, melibatkan 100 responden karyawan yang telah mengikuti pelatihan *ideopreneurship* dan bekerja minimal satu tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan ideopreneurship berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, yang berarti pelatihan ini efektif dalam meningkatkan keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, religiusitas memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap komitmen karyawan, yang dapat disebabkan oleh prioritas religiusitas yang lebih mengedepankan aspek spiritual dibandingkan keterikatan pada pekerjaan. Koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 27,6% menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan religiusitas bersama-sama mempengaruhi komitmen karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian ini merekomendasikan pengembangan pelatihan ideopreneurship yang berkelanjutan dan kajian lebih lanjut mengenai dampak religiusitas dalam konteks organisasi untuk meningkatkan komitmen karyawan secara optimal.

Kata kunci: *Ideopreneurship*, Komitmen Karyawan, Pelatihan, Religiusitas

Abstract

This study aims to determine the influence of ideopreneurship training and religious beliefs on enhancing staff engagement at PKU Muhammadiyah Gamping Hospital. This quantitative study employed a survey methodology and included 100 employee respondents who had participated in ideopreneurship training and had been employed for a minimum of one year. The findings indicated that ideopreneurship training exhibited a positive and significant influence on employee commitment. This indicates that the training successfully enhanced employee engagement and loyalty to the organization. Conversely, religiosity demonstrated a significant negative influence on employee commitment, potentially because it emphasizes spiritual dimensions above workplace engagement. The adjusted coefficient of determination (Adjusted R²) of 27.6% signifies that training and religion collectively affect employee commitment, while the remaining influence is attributed to additional factors. This study recommends for the development of sustainable ideopreneurship training and the research of religiosity's influence inside an organizational framework to enhance employee commitment effectively.

Keywords: *Employee Commitment, Ideopreneurship , Religiosity Training.*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan dan persaingan yang semakin ketat menjadi sangat penting. Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam mencapai tujuan organisasi, khususnya dalam konteks sektor kesehatan. Penelitian ini berfokus pada komitmen karyawan, yang merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja dan kesuksesan jangka panjang suatu organisasi. Menurut Dessler (2015), manajemen SDM mencakup proses perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karyawan, serta pengelolaan hubungan kerja. Komitmen karyawan terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pelatihan dan religiusitas. Pelatihan Ideopreneurship di RS PKU

Muhammadiyah Gamping merupakan salah satu upaya organisasi untuk meningkatkan komitmen karyawan. Pelatihan ini tidak hanya menawarkan pengembangan keterampilan, tetapi juga mendorong inovasi dan kreativitas. Di sisi lain, religiusitas karyawan dianggap sebagai faktor yang dapat membentuk sikap dan perilaku di tempat kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa religiusitas dapat berfungsi sebagai motivasi intrinsik yang memengaruhi komitmen karyawan (Qurrotul 'Ain, 2020). Namun, terdapat kesenjangan dalam penelitian yang menunjukkan bahwa tidak semua jenis pelatihan dan religiusitas memiliki pengaruh yang sama terhadap komitmen karyawan (Nurshilasari et al., 2021).

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah pelatihan *Ideopreneurship* berpengaruh terhadap komitmen karyawan di RS PKU Muhammadiyah Gamping, dan apakah religiusitas berpengaruh terhadap komitmen karyawan di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pelatihan *Ideopreneurship* terhadap komitmen karyawan dan menguji pengaruh religiusitas terhadap komitmen karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini dapat menambah wawasan tentang komitmen karyawan dalam sektor kesehatan, serta membangun model integrasi antara pelatihan dan religiusitas. Secara praktis, hasil penelitian dapat digunakan oleh manajemen RS PKU Muhammadiyah Gamping untuk merancang program pelatihan yang lebih efektif dan strategi pengembangan SDM yang lebih holistik. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah H1: Pelatihan *Ideopreneurship* berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan, dan H2: Religiusitas berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih lanjut peran pelatihan *Ideopreneurship* dan religiusitas dalam meningkatkan komitmen karyawan, serta memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan organisasi dan peningkatan kualitas layanan kepada masyarakat.

METODE

Penelitian ini dilakukan di RS PKU Muhammadiyah Gamping dengan melibatkan 100 responden yang terdiri dari karyawan yang telah mengikuti pelatihan *Ideopreneurship* dan bekerja minimal satu tahun. Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, yang memungkinkan pengumpulan data secara objektif dan analisis statistik. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terstruktur yang menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel pelatihan, religiusitas, dan komitmen karyawan. Prosedur intervensi dalam penelitian ini mencakup pelaksanaan program pelatihan *Ideopreneurship* yang diberikan kepada karyawan, di mana pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan motivasi mereka. Setelah pengumpulan data, teknik analisis yang digunakan meliputi analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, serta regresi berganda untuk menguji pengaruh pelatihan dan religiusitas terhadap komitmen karyawan. Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan di rumah sakit tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini memuat analisis uji hipotesis yang dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh pelatihan *Ideopreneurship* dan religiusitas terhadap komitmen karyawan di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Dari 100 responden yang terlibat, pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa pelatihan *Ideopreneurship* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,617 ($p < 0,001$). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam pelatihan dapat meningkatkan komitmen karyawan. Sebaliknya, religiusitas memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap komitmen karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,619 ($p < 0,01$), yang

mengindikasikan bahwa semakin tinggi religiusitas, semakin rendah komitmen karyawan. Tabel di bawah ini merangkum hasil analisis regresi:

Tabel.1.1 Analisis Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai t	Signifikansi
Pelatihan	0,617	6,219	0,000
Religiusitas	-0,619	-3,430	0,001

Koefisien determinasi (Adjusted R^2) menunjukkan bahwa model ini mampu menjelaskan 27,6% variasi dalam komitmen karyawan, sementara sisanya (72,4%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan *Ideopreneurship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Peningkatan komitmen ini mungkin disebabkan oleh peningkatan keterampilan dan inovasi yang dirasakan oleh karyawan, sehingga mereka merasa lebih dihargai dan memiliki kontribusi nyata dalam kemajuan organisasi.

Namun, hasil yang menunjukkan pengaruh negatif religiusitas terhadap komitmen karyawan menimbulkan pertanyaan. Temuan ini bertentangan dengan banyak studi yang menunjukkan bahwa religiusitas biasanya berkontribusi positif terhadap komitmen. Salah satu kemungkinan adalah bahwa karyawan dengan religiusitas tinggi merasa lebih terikat pada nilai-nilai spiritual, yang bisa mengalihkan fokus mereka dari komitmen terhadap organisasi. Hal ini mengindikasikan adanya kompleksitas dalam hubungan antara religiusitas dan komitmen yang perlu diteliti lebih lanjut.

Kelemahan dalam penelitian ini mencakup penggunaan kuesioner sebagai satu-satunya metode pengumpulan data, yang mungkin tidak sepenuhnya mencakup kompleksitas pengalaman karyawan. Selain itu, penelitian ini hanya melibatkan karyawan yang telah mengikuti pelatihan *Ideopreneurship* dan memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun, sehingga mungkin tidak dapat digeneralisasi ke seluruh populasi karyawan di rumah sakit. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan dan mempertimbangkan pendekatan kualitatif untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan *ideopreneurship* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan di RS PKU Muhammadiyah Gamping, yang mengindikasikan bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan. Namun, hasil penelitian juga menemukan bahwa religiusitas memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen, yang menunjukkan adanya kompleksitas hubungan antara nilai religius dan keterikatan terhadap organisasi. Kelebihan dari penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang memungkinkan pengukuran objektif terhadap variabel-variabel yang diteliti, serta penggunaan sampel yang relevan.

Di sisi lain, keterbatasan penelitian ini terletak pada penggunaan kuesioner sebagai satu-satunya metode pengumpulan data dan keterbatasan jumlah responden, yang mungkin tidak sepenuhnya mewakili populasi karyawan secara keseluruhan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen, serta menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam mengenai hubungan antara religiusitas dan komitmen karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, M. I., Sanosra, A., & Susbiani, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1).
- Al-Qur'an. (n.d.). QS. An-Nisa' 4:58.
- Al-Qur'an. (n.d.). QS. Al-Mujadilah 58:11.
- Al-Qur'an. (n.d.). QS. Al-Hujurat 49:13.
- Annur. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Religiusitas Terhadap Komitmen Guru Madrasah Ibtidaiyah Di Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Pendidikan Islam*.
- Bahri, S. (2016). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63-105. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1988.tb00643>
- Branch, R. M. (2009). *Instructional Design: The ADDIE Approach*. New York: Springer.
- Bulut, C., & Çulha, O. (2010). The effects of organizational training on organizational commitment. *International Journal of Training and Development*, 14(4), 309-322. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2010.00360>.
- Clampitt, P. G. (2016). *Communicating for managerial effectiveness: Problems, strategies, solutions*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications
- De Vries-Schot, M. R., Pieper, J. Z. T., & van Uden, M. H. F. (2012). Mature Religiosity Scale: Validity of a new questionnaire. *European Journal of Mental Health*, 7(1), 57-71. <https://doi.org/10.5708/EJMH.7.2012.1.3>
- Dessler, G. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Pearson.
- Ellison, C. G., & Levin, J. S. (1998). The religion-health connection: Evidence, theory, and future directions. *Health Education & Behavior*, 25(6), 700-720. <https://doi.org/10.1177/109019819802500601>
- Geraldin, V., Abbas, B., Ode Sabaruddin, L., Studi Manajemen, P., & Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari, S. (2021b). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Tenggara. In *Sigma: Journal Of Economic And Business* (Vol. 4, Issue 1). <https://www.journal.stie-66.ac.id/index.php/sigmajeb>
- Glock, C. Y., & Stark, R. (1965). *Religion and Society in Tension*. Chicago: Rand McNally.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate Data Analysis* (Edisi 8). Cengage Learning EMEA
- Hanafi, I., Padang, N. S., Soesanto, D. R., & Qadafi, M. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja: Implikasi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Di Dki Jakarta). *Jurnal Emt Kita*, 7(4), 1411-1421. <https://doi.org/10.35870/Emt.V7i4.1704>
- Hosen, S., Hamzah, S. R., Ismail, I. A., Alias, S. N., Abd Aziz, M. F., & Rahman, M. M. (2024). Training & development, career development, and organizational commitment as the predictor of work performance. *Heliyon*, 10, e23903. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23903>
- Izzah. (2023). Pengaruh Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi Pada Anggota Ippnu Dan Ippnu Desa Jatirejo Kecamatan Ampelgading Kabupaten Pematang. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*.
- Kemalasari. (2019). Pengaruh Religiusitas Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. San Francisco: Berrett-Koehler.

- Koenig, H. G., McCullough, M. E., & Larson, D. B. (2012). *Handbook of Religion and Health*. New York: Oxford University Press.
- Komang, S. M., & Naomi Vembriati. (2019). Peran Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Rumah Sakit Bali Royal. In *Jurnal Psikologi Udayana* (Vol. 6, Issue 2).
- Latifah, Wibowo, Setyawati, & Mildaeni. (2022). Religiusitas Dan Karakteristik Pekerjaan Pada Tingkat Komitmen Organisasi Di Toserba Syariah: Studi Pada Karyawan Muslim. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*
- Lutfiana, N. Z., Anandita, S. R., & Mahendri, W. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Komitmen Organisasional Personel Pemadam Kebakaran Kabupaten Jombang. *Business And Economic Publication*, 1(2), 70–79. <https://doi.org/10.32764/Bep.V1i2.1020>
- Luthans, F. (2016). *Organizational behavior* (12th ed.). McGraw-Hill.
- McGehee, W., & Thayer, P. W. (1961). *Training in business and industry*. New York, NY: Wiley
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1990). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(05\)80001-2](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(05)80001-2)
- Nurshilasari1, I., & Rijanti2, T. (N.D.). Pengaruh Religiusitas, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional (Pada Pdam Tirta Moedal Jl. Kelud Raya Kota Semarang). 16(2).
- Noe, R. A. (2010). *Employee Training and Development*. New York: McGraw-Hill.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. A. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Olowookere, E. I., Adeyeye, J. O., & Ogunnaike, O. O. (2019). Religiosity and job commitment: A study of employees in a Nigerian organization. *Journal of African Business*, 20(2), 147-162.
- Paramartha & Sintaasih. (2023). E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana Pengaruh Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Dengan Mediator Stres Kerja (Studi Pada Ud. Ladang Roti-Braud Artisan Bakery Denpasar). <https://ojs.unud.ac.id/index.php/eeb/index>
- Pargament, K. I. (1997). *Psychology of Religion and Coping: Theory, Research, Practice*. New York: Guilford Press.
- Putnam, R. D., & Campbell, D. E. (2010). *American Grace: How Religion Divides and Unites Us*. New York: Simon & Schuster.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Prihatmoko, & Afkar. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja & Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pt. Massindo Solaris Nusantara Sidoarjo. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*
- Pew Research Center. (2010). *The Future of World Religions: Population Growth Projections, 2010-2050*. Retrieved from Pew Research Center.
- Qurrotul 'Ain, N. 'Aidah. (2020). Pengaruh Religiusitas Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Iqtisaduna*, 6(1), 57. <https://doi.org/10.24252/Iqtisaduna.V6i1.13793>
- Rahmatillah, V. A., Abidin, Z., & Komalasari, S. (2022). Pengaruh Religiusitas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Pt. Panca Teknik Banjarmasin. 3(1), 1–14. <https://doi.org/10.18592/Jah.V3vi1i.5048>
- Rianti Kadek Nanda Ari, Luh Putu Ratih Andhini, & Nyoman Trisna Aryanata. (2022). Komitmen Karyawan, Tinjauan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*
- Riketta, M. (2005). Attitudinal organizational commitment and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 26(3), 299-320.

- Renaldi, S. (2019). Pengaruh Religiusitas Terhadap Komitmen Karyawan Pada Hotel Syariah di Bandar Lampung. Universitas Lampung.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Saputri, A. B., & Fauzan, M. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(11). <https://doi.org/10.47467/Alkharaj.V6i11.4252>
- Sari, & Suhardiyah. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pt. Smart (Sinar Mas Arta Raya Terang). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 14(2), 74-101.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-1). Alfabeta.
- Septian. (2019). Pengaruh Religiusitas Terhadap Komitmen Karyawan Pada Hotel Syariah Di Bandar Lampung.
- Shahbaz, M., ul Haq, I., & Javed, S. (2018). The impact of religiosity on organizational commitment: A study of nurses. *Journal of Nursing Management*, 26(5), 555-563.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Smith, C. (2003). Religious America, Secular Europe? A Theme and Variations. In: *The Future of Religion: Secularization, Revival, and Cult Formation*. New York: Routledge.
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper & Brothers
- Therio, J., & Rain Barry, R. (2022). Komitmen Organisasi Karyawan Tata Usaha Perguruan Tinggi Swasta Wilayah Tangerang Yang Dipengaruhi Oleh Pemberdayaan, Kerja Sama Tim, Dan Pelatihan. In *Feedforward: Journal Of Human Resource* (Vol. 2, Issue 1).
- Tsani, A. A., Prasetyo, A., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bangsa, P. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Berprestasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Staf Operator Sas Bawaslu Kabupaten /Kota Se-Jawa Tengah). In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* (Vol. 2, Issue 3). <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Utami, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Komitmen Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Smk Negeri 4 Probolinggo. *Map (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 6(3), 308-319. <https://doi.org/10.37504/Map.V6i3.570>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Wardianto, Rohman, & Wusko. (2019). Pengaruh Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Komitmen Efektif, Komitmen Normatif Dan Komitmen Berkelanjutan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Wening, N., & Choerudin, A. (2015). The influence of religiosity towards organizational commitment, job satisfaction and personal performance. *Polish Journal of Management Studies*, 11(2), 181-190.s
- Widyawati. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Sdm Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pt Wijaya Karya Industri Energi Bogor). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Yuniar, N. (2017). Hubungan Faktor Pendidikan Dan Pelatihan, Insentif Dengan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat Iii Kendari. *Preventif Journal*, 2(1), 2620-3294. <https://doi.org/10.37887/Epj>