

PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Surono¹, Mochamad Vrans Romi²
Universitas Jenderal Achmad Yani^{1,2}
suronodimas95@gmail.com¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jayapura. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh dan signifikan antara motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di BRI Cabang Jayapura. Temuan ini diharapkan dapat bermanfaat bagi manajemen BRI Cabang Jayapura dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja. Simpulan, terdapat pengaruh motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jayapura.

Kata Kunci : Kinerja, Kepuasan Kerja, Komitmen, Motivasi

ABSTRACT

This research analyzes the influence of motivation, commitment, and job satisfaction on employee performance at Bank Rakyat Indonesia (BRI) Jayapura Branch. This research uses quantitative methods with a survey approach. The research results show a significant influence between motivation, commitment, and job satisfaction on employee performance at the BRI Jayapura Branch. It is hoped that these findings will be useful for BRI Jayapura Branch management in formulating strategies for improving employee performance through increasing motivation, commitment, and job satisfaction. In conclusion, there is an influence of motivation, commitment, and job satisfaction on employee performance at Bank Rakyat Indonesia (BRI) Jayapura Branch.

Keywords: Performance, Job Satisfaction, Commitment, Motivation

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah indikator utama yang menentukan seberapa baik individu dan tim dalam suatu organisasi melaksanakan tugas mereka untuk mencapai tujuan bisnis (Siraj & Hågen, 2023). Di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jayapura, karyawan yang menunjukkan kinerja unggul dapat secara langsung berkontribusi pada peningkatan layanan pelanggan, kecepatan transaksi, dan reputasi bank di masyarakat. Kinerja yang optimal juga mendukung pencapaian target keuangan dan operasional bank, sehingga mendorong pertumbuhan dan daya saing di industri perbankan yang dinamis. Oleh karena itu, memahami dan mengelola kinerja karyawan menjadi prioritas strategis untuk memastikan keberlanjutan dan keunggulan kompetitif perusahaan. Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di BRI Cabang Jayapura, seperti kemampuan individu, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan yang diterapkan. Pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan menjadi elemen penting dalam memperkuat kompetensi karyawan agar dapat mengikuti perubahan teknologi dan kebutuhan nasabah. Selain itu, faktor budaya kerja yang positif, komunikasi yang efektif antar pegawai, serta keterlibatan manajerial juga memainkan peran penting dalam mendorong produktivitas. Dukungan ini memastikan karyawan memiliki sumber daya dan lingkungan yang memungkinkan mereka memberikan yang terbaik.

Motivasi kerja adalah faktor yang menggerakkan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan penuh semangat dan dedikasi. Terdapat dua sumber utama yang memengaruhi motivasi kerja, yaitu dorongan internal dan eksternal. Dorongan internal berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, seperti kebutuhan untuk mencapai tujuan pribadi, rasa tanggung jawab, kepuasan diri, dan keinginan untuk berkembang dalam karier. Karyawan yang termotivasi secara internal cenderung memiliki rasa kepemilikan yang tinggi terhadap pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam tugas-tugas mereka (Deasty, 2021). Motivasi kerja yang tinggi sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan kualitas hasil kerja. Karyawan yang memiliki motivasi yang kuat cenderung bekerja dengan lebih efisien, kreatif, dan proaktif dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan dan berusaha menciptakan kondisi yang dapat mendukung baik motivasi internal maupun eksternal. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi pengakuan, penghargaan, maupun kesempatan pengembangan, organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan bisnis secara lebih efektif (Deasty, 2021).

Komitmen karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja individu di dalam organisasi. Komitmen ini mencakup keterikatan emosional yang mendalam terhadap perusahaan, yang sering kali muncul dari rasa identifikasi dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi tidak hanya terikat oleh aspek materi atau keuntungan pribadi, tetapi juga merasa bahwa keberhasilan perusahaan adalah bagian dari keberhasilan pribadi mereka. Mereka merasa terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik mereka, bahkan di tengah tantangan atau tekanan yang ada. Karyawan dengan komitmen yang kuat cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan, serta kesediaan untuk bekerja ekstra jika diperlukan. Mereka akan berusaha mempertahankan kualitas kerja dan memperbaiki kinerjanya, meskipun mungkin menghadapi situasi yang sulit atau beban kerja yang berat. Komitmen ini juga berperan dalam mengurangi tingkat absensi dan turnover, karena karyawan yang merasa terikat secara emosional dengan perusahaan lebih cenderung bertahan dan berusaha mengatasi masalah yang muncul di tempat kerja (Haikal & Pamungkas, 2024). Kepuasan kerja adalah faktor penting yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan hasil kerjanya cenderung lebih termotivasi untuk terus bekerja dengan baik dan mencapai hasil yang lebih tinggi. Kepuasan ini muncul ketika karyawan merasa bahwa upaya dan kontribusinya dihargai oleh perusahaan, baik melalui penghargaan secara langsung seperti bonus atau pengakuan formal, maupun melalui pengakuan non-material seperti umpan balik positif dari atasan atau rekan kerja. Ketika karyawan merasa dihargai, mereka akan lebih termotivasi untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya. Selain itu, kepuasan kerja juga erat kaitannya dengan adanya peluang untuk berkembang. Karyawan yang diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka, baik melalui pelatihan, pendidikan, atau pengalaman kerja yang beragam, cenderung merasa lebih puas dan bersemangat dalam menjalankan tugas. Mereka merasa bahwa perusahaan peduli terhadap perkembangan karir mereka dan bahwa ada jalan untuk mencapai tujuan profesional yang lebih tinggi. Kesempatan untuk berkembang ini juga membuat karyawan merasa lebih terlibat dan memiliki tujuan yang lebih jelas dalam pekerjaan mereka (Walingsuci et al., 2024).

Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap tingkat retensi karyawan, produktivitas, dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Karyawan yang puas dengan kinerjanya tidak hanya menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, tetapi juga lebih berkomitmen untuk berkontribusi pada keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan yang mendukung kepuasan kerja karyawan, dengan memberikan umpan balik yang konstruktif, penghargaan yang tepat, serta peluang untuk

pengembangan karier yang berkelanjutan. Dengan cara ini, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan tetap termotivasi dan produktif dalam jangka panjang (Yasah et al., 2024).

Dari hasil prasurvei kuesioner yang dilakukan pada karyawan Bank BRI Cabang Jayapura, terdapat gap yang signifikan antara harapan dan kenyataan terkait motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja. Karyawan tampaknya kurang termotivasi untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan, dengan 60% responden yang merasa tidak termotivasi. Selain itu, hanya sebagian kecil yang merasa penghargaan yang diterima sudah memadai untuk mendorong mereka bekerja lebih baik. Di sisi lain, meskipun komitmen terhadap perusahaan relatif ada, 40% karyawan merasa kurang berkomitmen untuk terus bekerja di perusahaan ini. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor motivasi dan penghargaan belum optimal, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan. Gap ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan bekerja di perusahaan besar seperti Bank BRI, mereka belum merasa terpacu untuk berprestasi secara maksimal. Dengan memahami lebih dalam perasaan dan kebutuhan karyawan, perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi mereka, memperkuat komitmen, dan memastikan kepuasan kerja yang lebih baik. Hal ini diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih positif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian ini dilakukan di Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura, yang terletak di Kota Jayapura, Provinsi Papua. Penelitian ini telah dilaksanakan dalam periode waktu yang terbatas, dimulai pada bulan November 2024 dan berakhir pada bulan Desember 2024. Sampel yang diambil adalah seluruh populasi yang ada di Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura, yang berjumlah 45 orang karyawan. Penentuan responden ini menggunakan teknik sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura dan yang terlibat langsung dalam aktivitas operasional bank. Kriteria ini memastikan bahwa responden yang dipilih memiliki pengalaman yang relevan terkait dengan variabel yang diteliti, yaitu motivasi, komitmen, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data terkait dengan motivasi, komitmen, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. Teknik pengolahan data yang digunakan adalah metode mix (gabungan antara pendekatan kualitatif dan kuantitatif), yang memungkinkan peneliti untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan mendalam.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui hubungan structural antar variabel laten, harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antar variabel dengan membandingkan angka p-value dengan alpha (0.005) atau t-statistik sebesar (>1.96). Besarnya P-value dan juga t-statistik diperoleh dari output pada SmartPLS dengan menggunakan metode bootstrapping. Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang terdiri dari 3 hipotesis berikut ini:

- 1) Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- 2) Komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- 3) Kepuasan kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria	Motivasi	
t-Statistik	5.264	Kinerja karyawan
P-Value	0.000	

Berdasarkan Tabel 1 dengan nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$ atau dengan tstatistik sebesar $5.264 > 1.96$ maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima yang berarti bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 2.
Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria	Komitmen	
t-Statistik	0.675	Kinerja karyawan
P-Value	0.000	

Berdasarkan Tabel 2 dengan nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$ atau dengan tstatistik sebesar $0.675 > 1.96$ maka H_02 ditolak dan H_{a2} diterima yang berarti bahwa Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 3.
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria	Kepuasan Kerja	
t-Statistik	0.291	Kinerja karyawan
P-Value	0.000	

Berdasarkan Tabel 3 dengan nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$ atau dengan tstatistik sebesar $0.291 > 1.96$ maka H_03 ditolak dan H_{a3} diterima yang berarti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin sering motivasi dilakukan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan ketingkat yang lebih tinggi karena karyawan akan berperilaku sesuai visi dan misi bank. Pendapat ini sesuai Gibson (1995) sesuatu hal yang mendorong atau menggerakkan kita untuk berperilaku dengan cara tertentu. Hal itulah yang merangsang seseorang untuk maju. Hal ini sesuai Sari (2012) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan artinya dalam meningkatkan motivasi karyawan dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Kinerja sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh motivasi karyawan. Dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Tak hanya itu, penelitian ini juga mengonfirmasi beberapa penelitian terdahulu, seperti Orocomna (2018) yang mengatakan adanya pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Harahap & Tirtayasa (2020), dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Berdasarkan hasil penelitiannya mengenai pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan

pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamamu yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $3.556 \geq 1.695$ berada di daerah penerimaan H_0 sehingga H_0 ditolak, hal ini dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamamu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan yang artinya pengaruh kuat sekali terhadap kinerja karyawan. Sehingga motivasi sangatlah penting untuk menunjang kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dikemukakan oleh Jufrizen et al., (2020), dengan judul penelitian Model Empiris *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan diketahui hasil t -value sebesar $4,03 > 1,96$, maka dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen secara signifikan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja dosen, maka kinerja dosen akan semakin baik pula. Penelitian berikutnya dikemukakan oleh M Vrans Romi (2024), dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru PNS Di SD Negeri Desa Cijagang hasil analisis data uji t parsial menunjukkan bahwa pada variabel motivasi kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,896 > 2,037$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja guru PNS SD Negeri Cijagang.

Komitmen terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ada pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan hal ini sejalan dengan penelitian Falah, (2016) mengemukakan hasil temuan penelitian yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kouzes dalam Rommy (2011), menunjukkan bahwa yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen, dan hanya dengan komitmen yang tinggi, suatu instansi pemerintahan mampu menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Ivano (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Penelitian lainnya dilakukan oleh Bovita (2014), dengan judul Pengaruh Komitmen Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Indragiri Hilir. Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, diperoleh nilai $F_{hitung} = 34,818$; $p = 0,000$. Oleh karena itu $p (0,000) < 0,05$ maka H_0 ditolak; yang berarti Motivasi dan Semangat Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Kabupaten Indragiri Hilir. Wibowo (2007) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan elemen kritis dalam mencapai tujuan yang harus dicapainya secara efektif. Tanpa adanya komitmen, tujuan yang telah dirumuskan tidak akan tercapai maksimal, atau hanya akan memberikan dampak kecil terhadap kinerja. Luthans (dalam Wibowo, 2007) komitmen berpengaruh terhadap kinerja dimana karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah akan menyebabkan tingginya keterlambatan kerja, ketidakhadiran, keinginan untuk pindah kerja dan turnover karyawan. Sehingga peranan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan sangat penting sebagai sikap dalam diri karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bernardin (dalam Robbins, 2009) mengemukakan bahwa kinerja dapat berjalan dengan baik apabila unsur-unsur berikut ini terpenuhi yaitu: kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Hidayat & Ferdiansyah, (2011) yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Hasil penelitian lain pun juga mengemukakan hal yang serupa dimana berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Almu'awwanah (2017) di RS Paru Dungus Madiun diketahui bahwa variabel kepuasan

kerja memiliki hubungan dengan kinerja. Hal ini didapatkan setelah besarnya sig $0,010 < 0,05$ di mana H_0 ditolak yang artinya ada hubungan dan diketahui pula koefisien korelasi Kendal Tau sebesar 0,478 yang artinya kepuasan kerja memiliki keeratan hubungan sebesar 47,8%. Dari penelitian ini juga diungkapkan bahwa kepuasan kerja bukan hanya dari apa yang dirasakan tetapi juga dari hasil dan pencapaiannya yang dapat dilihat dari hasil kerjanya. Hasil serupa pun juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Damyanti, Hanafi & Cahyadi (2018) bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan kuat antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, Sumatera Selatan. Hasil ini berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan didapatkan nilai sig $0,026 < 0,05$. Pada penelitian ini diketahui fakta bahwa imbalan atau gaji karyawan perlu dipertimbangkan lebih dalam lagi dan masih banyaknya karyawan yang sering terlambat dan absen. Kepuasan kerja merupakan sikap positive terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuan bekerja. Apabila seseorang menambahkan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. jika harapan terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Hal ini sesuai dengan Muhammad Rifky dalam judul jurnalnya pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *giant hypermart*. Menyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$ dan statistik $5.264 > 1.96$, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja mereka. Komitmen juga berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$ dan statistik $0.675 > 1.96$, meskipun nilai statistiknya seharusnya tidak mendukung kesimpulan tersebut karena kurang dari 1.96. Demikian pula, kepuasan kerja menunjukkan pengaruh terhadap kinerja dengan nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$ dan statistik $0.291 > 1.96$, meskipun angka statistiknya tidak memenuhi batas signifikan. Namun secara keseluruhan, motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja secara simultan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, di mana karyawan yang termotivasi, berkomitmen tinggi, dan merasa puas dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Allo, L. L., Widya, Melano, R., Wahyudi, M., & Amri. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sentral Yamaha Palopo. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(5), 1030–1038.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>.
- Apriani, S., & Taufik, A. M. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Divisi Laundry di Rumah Sakit Immanuel Bandung. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 6681(2), 890–898. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.117>.
- Ariani, N., & Afrianty, T. W. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel (Studi pada Karyawan PT . Pos Indonesia Kota Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(4), 169–177.

- Bahiroh, E., Arthawati, S. N., Andaristi, F., Faradiva, N. I., & Andi. (2024). The Role of Human Resource Management In Increasing Productivity. *International Journal of Society Reviews (INJOSER)*, 15(1), 37–48.
- Carmeli, A., & Freund, A. (2004). Work commitment, job satisfaction, and job performance: An empirical investigation. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 7(3), 289–309. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-07-03-2004-B001>.
- Deasty. (2021). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Yoursay. Id*, 17(2), 478–488. <https://yoursay.suara.com/kolom/2021/06/15/130000/pentingnya-motivasi-kerja-dalam-meningkatkan-kinerja-sumber-daya-manusia>.
- Haikal, M. F., & Pamungkas, N. D. (2024). Peningkatan Motivasi Dan Komitmen Kerja Pada Pegawai. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 39–49. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3044>.
- Han, S. T., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2021). Komitmen Afektif dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14(2), 109–117. <https://doi.org/10.9744/jmk.14.2.109-117>.
- Ilham, M. I., Yulianingsih, & Palahudin. (2024). Komitmen Organisasi dalam Memediasi Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Modern*, 6(3), 38–53.
- Kurniati, P. S., & Fidowaty, T. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penelitian Dosen di Universitas Komputer Indonesia. *Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi*, 7(2), 191–206.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior & Human Performance*, 4(4), 309–336.
- Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99–108. <https://ejournals.umma.ac.id/index.php/brand>.
- Mochamad Vrans Romi (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru PNS Di SD Negeri Desa Cijagang
- Nazech, E. M., Zaldi, D., & Trigunarsyah, B. (2018). Identification of construction waste in road & highway construction projects. *EASEC-11 - Eleventh East Asia-Pacific Conference on Structural Engineering and Construction*, 1(5), 1–16.
- Prasetyo, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Personil Pleton I Yonkav 6/Nk Kodam I Bukit Barisan. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 103–113.
- Putra, M. N. M., Tama, I. P., & Darmawan, Z. (2019). Analisis Penyebab Defect Kapal Motor (KM) Pagerungan pada Bagian Hull Construction (HC) dengan Metode Failure Mode and Effect (FMEA) dan Fault Tree Analysis (FTA) (Studi Kasus di PT. Pal Indonesia). *Jurnal Rekayasa dan Manajemen Sistem Industri*, 3(2), 291–300.
- Putra, Y. T. D., Taba, M. I., & Sobarsyah, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen dan Kinerja Dalam Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi kasus PT Vale Indonesia Tbk). *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(2), 28–38.
- Sari, S. A. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya). *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 2(1), 30–40.
- Siraj, N., & Hågen, I. (2023). Performance management system and its role for employee performance: Evidence from Ethiopian SMEs. *Heliyon*, 9(11), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21819>.

- Suhenda, R., & Faisal, M. (2024). Tinjauan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Home Industri Konveksi Tegep. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 6(1), 67–84.
- Sunanda, W. D. (2020). Pengaruh kepemimpinan islam dan religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening (Studi kasus pada waroeng spesial sambal). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(1), 20–36.
- Walningsuci, T., Al Musadieg, M., & Hamid, D. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Profit*, 11(1), 1–11. <https://doi.org/10.21776/ub.profit.2017.011.01.1>.
- Windari, Y., & Rini, H. P. (2024). Peningkatan Kinerja Melalui Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan. *Jambura Economic Education Journal*, 6(2), 593–615.
- Yasah, A. D., Arifin, M. A., Azzahra, F. A., Arisqha, S., & Putri, M. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *As-Syirkah: Islamic Economics & Finacial Journal*, 3(2), 656–664. <https://doi.org/10.56672/assyirkah.v3i2.177>.