

## Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. United Tractors Pekanbaru

Zelni Febriyanti<sup>1</sup> Suryalena<sup>2</sup>

Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Pekanbaru, Riau, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [zelnifebriyanti@gmail.com](mailto:zelnifebriyanti@gmail.com)<sup>1</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. United Tractors Pekanbaru. Komitmen organisasi (X) untuk variabel bebas, kinerja karyawan (Y) untuk variabel terikat, dan kepuasan kerja (Z) untuk variabel perantara. Statistik deskriptif dan kuantitatif merupakan metodologi penelitian yang digunakan. Dengan menggunakan metode total sampling, dipilih 57 karyawan sebagai sampel penelitian, kemudian diproses melalui program SmartPLS 4.0 untuk pengujian statistik. Berdasarkan temuan penelitian, komitmen organisasi mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja, maksudnya adalah meningkatkan kinerja pekerja. Komitmen organisasi mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maksudnya adalah meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja, yang mana semakin baik kepuasan kerja pegawai maka kinerja karyawan akan semakin baik pula. Dan komitmen organisasi mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, akibatnya semakin baik dan meningkat komitmen organisasi maka kepuasan kerja serta kinerja pegawai akan terjadi peningkatan pula.

**Kata Kunci:** Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

### PENDAHULUAN

Tanpa sumber daya manusianya, suatu organisasi tidak akan dapat berfungsi. Dengan nada yang sama, kualitas sumber daya manusia perusahaan berbanding lurus dengan tingkat keberhasilannya di pasar. Akibatnya, pengejaran kesuksesan komersial harus memberi penekanan yang signifikan pada sumber daya manusia perusahaan, atau yang dikenal sebagai karyawan. Sebagai akibatnya, organisasi perlu melakukan upaya bersama untuk menemukan karyawan berbakat yang mampu memberi nilai tambah bagi perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan, organisasi juga memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efisien. Tingkat dedikasi yang dimiliki karyawan terhadap organisasi merupakan faktor penting dalam menentukan apakah orang tersebut akan tetap bersama perusahaan atau tidak. Kinerja yang baik adalah hasil dari pekerja yang berdedikasi pada organisasinya dan memiliki keterkaitan yang kuat dengan tujuan organisasinya. Identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas adalah tiga pilar komitmen organisasi yang berkontribusi untuk membangun rasa memiliki dalam organisasi. Oleh karena itu, karyawan yang menunjukkan kesetiaan kepada atasannya memiliki kemungkinan lebih besar untuk menjadi produktif.

Setiap karyawan memiliki hak untuk berasumsi bahwa tempat mereka bekerja akan membuat mereka merasakan kepuasan. Sejauh mana seorang individu dapat menemukan kepuasan dalam pekerjaannya berbanding lurus dengan seperangkat nilai tertentu yang dianutnya. Ketika tingkat kepuasan tinggi maka banyak aspek pekerjaan yang sejalan dengan preferensi seseorang. Kinerja karyawan merupakan komponen penting dalam menentukan kinerja keseluruhan perusahaan di Indonesia. Keberhasilan karyawan dapat dikaitkan dengan

sejumlah faktor, dua di antaranya adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Sims dalam Nugroho et al., 2019). Jika seorang karyawan bangga dengan pekerjaannya, karyawan itu lebih mungkin untuk melampaui apa yang diharapkan dari mereka dan tetap bersama organisasi untuk jangka panjang.

Menurut Nugroho, Zulfadil, dan Garnasih (2019), ada hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Mereka berpendapat bahwa kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Dengan mempengaruhi kepuasan kerja, komitmen organisasi berdampak pada kinerja. Namun berbeda dengan temuan Wahyudi, Ruslan, dan Chahyono (2021) yang sampai pada kesimpulan ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan tidak dapat dimediasi oleh kepuasan kerja. Menurut Santoso dan Kambara (2020), kepuasan kerja dapat digunakan sebagai variabel perantara untuk menguji apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Produk Komatsu, UD Trucks, Scania, Bomag, Tadano, dan Komatsu Forest ditawarkan oleh PT. United Tractors Pekanbaru, distributor alat berat Indonesia, kepada para pemangku kepentingan. Dimulai pada tahun 1997, PT. United Tractors Pekanbaru telah memantapkan dirinya dan berkomitmen untuk secara konsisten memenuhi kebutuhan pelanggan untuk semua masalah yang berkaitan dengan produk dan layanan, dengan mengutamakan kualitas dan keaslian produk.

Pada PT. United Tractors Pekanbaru sudah melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi dengan menjalin hubungan baik antara atasan dengan bawahan, penyediaan pelatihan bagi karyawan, penyediaan fasilitas kerja, penyediaan kesempatan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi dan penyediaan tempat tinggal bagi karyawan. Kegiatan semacam ini secara otomatis akan menghasilkan dedikasi organisasi, kinerja, dan kebahagiaan kerja tingkat tinggi, yang akan memungkinkan pekerja untuk memberikan kontribusi penuh potensi mereka menuju pencapaian tujuan organisasi. Karena karyawan adalah individu operasional yang melakukan semua tindakan, keterlambatan dan ketidakhadiran yang sering merupakan kesulitan bagi perusahaan mana pun, terutama jika hal itu terjadi lebih dari satu kali.

Namun setelah peneliti melakukan pra survey ternyata masih ada beberapa fenomena yang dihadapi, yakni masih ada karyawan yang absen, kemudian masih ada karyawan yang terlambat masuk kerja kembali setelah jam istirahat, dan beberapa karyawan yang berbincang-bincang saat bekerja. Kondisi ini mencerminkan kepuasan kerja karyawan yang kurang terhadap pekerjaannya. Karena kurangnya kepuasan kerja yang mereka rasakan, beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang merugikan organisasi mereka. Karyawan yang tidak senang dengan pekerjaannya mungkin tidak akan memberikan segalanya yang berdampak pada kinerja karyawan.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Komitmen Organisasi**

Definisi Gibson tentang komitmen organisasi di Bukit et al (2017) merupakan keterikatan atau rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan atau tempat mereka bekerja. Indikator komitmen organisasi pada penelitian ini dikembangkan oleh Allen & Meyer dalam Wibowo (2018) dan Saputra (2018), yaitu: Komitmen afektif. Komitmen berkelanjutan dan Komitmen normatif.

### **Kinerja Karyawan**

Stoner dalam Priyono (2010), kinerja dapat didefinisikan sebagai sejauh mana sesuatu dicapai dan kualitas pencapaian itu oleh individu, kelompok atau organisasi. Berikut contoh

indikator kinerja pegawai berdasarkan Bangun (2012) dan Simanjuntak (2017); Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Ketepatan waktu dan Kemampuan kerjasama.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah cara pandang individu terhadap pekerjaannya menurut Gibson sebagaimana dikutip dalam Priyono (2010), kualitas yang membedakan kepuasan kerja adalah cara pandang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hasibuan (2012) dan Saputra (2018) membuat indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini: Moral Kerja, Kedisiplinan dan Prestasi Kerja.

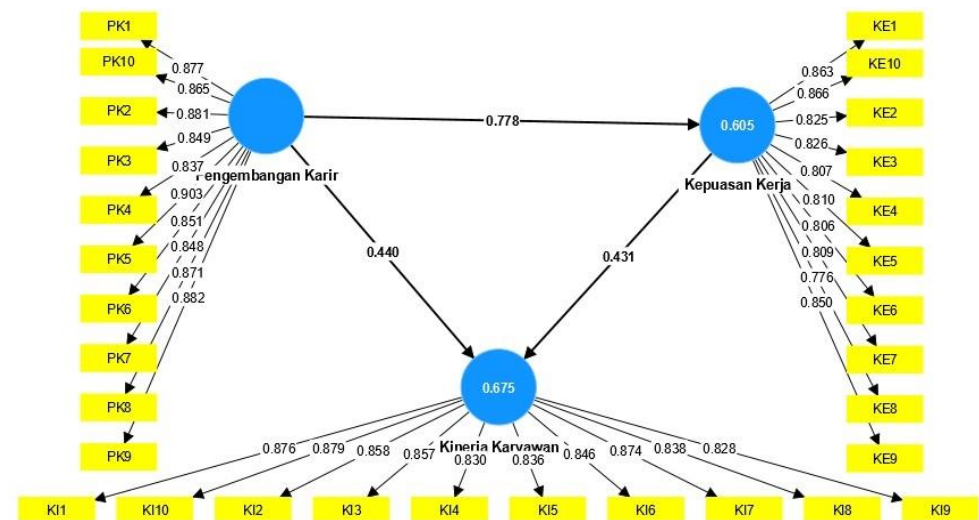
### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Karena ada 57 orang dalam penelitian ini, populasi seluruhnya terdiri dari karyawan tetap, sehingga diperlukan penggunaan sampel jenuh, juga dikenal sebagai total sampling, yang merupakan teknik non-probabilitas. Data dari sumber primer dan sekunder, serta jenis lainnya digunakan dalam penelitian ini dan berkaitan dengan objek penelitian. Penyebaran kuesioner dengan pengukuran skala likert digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini. SmartPLS 4.0 adalah aplikasi program komputer untuk mengolah data memakai metode *Structural Equation Modeling (SEM)* melalui pendekatan *Partial Least Square (PLS)*.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Tahap pertama model luar, juga dikenal sebagai model pengukuran, adalah langkah ini. Hal ini dilakukan guna menemukan model penelitian dapat dipercaya yang dapat digunakan untuk menempatkan premis peneliti melalui langkahnya. Hasil pendugaan indikator konstruk pada model baseline dengan bantuan aplikasi SmartPLS digambar berikut ini:



Gambar 1. Outer Model  
 Sumber: Data Olahan SmartPLS 4

### Uji Validitas

Sebuah studi uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa temuan penelitian tidak dipengaruhi oleh segala bentuk bias. Dua jenis penilaian validitas yang berbeda masing-masing disebut tes validitas konvergen serta tes validitas diskriminan.

### Uji Validitas Konvergen

Tingkat ketergantungan pada indikator-indikator yang direfleksikan dapat ditentukan dengan membandingkan skor indikator dengan skor konstruk. Ini dianggap berkualitas luar biasa jika ukuran refleksi individu memiliki korelasi 0,70 atau lebih tinggi dengan konsep yang sedang dievaluasi. Namun membuat skala pengukuran dengan nilai pemuatan disarankan mulai dari 0,5 sampai 0,6 dirasa cukup untuk penelitian tahap awal menurut Chin dalam Ghozali (2013). Semua indikator beroperasi pada konstruk variabel komitmen organisasi yang telah memenuhi standar validitas konvergen. Peneliti memastikan bahwa validitas konvergen dari model varian rata-rata dan model Average Variance Extracted (AVE) diperiksa. AVE konstruk harus lebih tinggi dari 0,5 agar konstruk dianggap valid ( $AVE > 0,5$ ). Hasil estimasi nilai AVE yang diperoleh untuk variabel komitmen organisasi dengan nilai 0.728, variabel kinerja karyawan 0.609 serta kepuasan kerja 0.664 sudah melebihi nilai  $>0,5$ . Jika angka ini tercapai, satu variabel tersembunyi dapat menjelaskan lebih dari lima puluh persen variasi rata-rata indikator jika digunakan sebagai variabel penjelas. Sebagai akibatnya, kerangka penelitian ini memiliki tingkat validitas konvergen yang tinggi.

### Uji Validitas Diskriminan

Pemanfaatan nilai cross loading memungkinkan untuk menentukan apakah diskriminan itu valid atau tidak. Suatu indikator dianggap validitas diskriminan jika ternyata memiliki nilai cross loading untuk suatu variabel paling besar diantara variabel yang diteliti. Semua indikator memenuhi kriteria validitas diskriminan, sesuai dengan data yang disajikan di atas. Nilai yang lebih dari 0,50 dapat ditemukan untuk variabel komitmen organisasi. Indikator kinerja untuk karyawan dengan nilai loading  $>0,50$  menjadi variabel dependen. Ketika digunakan sebagai variabel mediasi, tingkat kepuasan kerja melebihi 0,50. Sebagaimana dibuktikan oleh temuan, ini menunjukkan bahwa semua indikator memenuhi setiap persyaratan validitas diskriminan. Selain itu, peneliti mengontraskan kriteria Formodel tipikal untuk menguji validitas diskriminan. Pemikiran dianggap memiliki validitas tinggi jika  $AVE >0,5$ . Ini dilambangkan dengan  $AVE > 0,5$ .

### Uji Reliabilitas

Untuk mengevaluasi keefektifan model eksternal, kami melakukan analisis ini dan melihat alpha Cronbach serta reliabilitas komposit variabel laten. Nilai alpha Cronbach  $>0,7$  serta nilai reliabilitas komposit  $>0,7$ , yang merupakan batas di mana suatu konstruk dianggap mencapai reliabilitas, semuanya merupakan indikator presisi, akurasi, dan konsistensi alat ukur. Nilai reliabilitas keseluruhan konstruk melebihi 0,7 yang menunjukkan bahwa konstruk semuanya mencukupi kriteria discriminant reliability. Nilai composite reliability terkecil untuk kepuasan kerja adalah 0,947. Semua konstruksi memiliki nilai alpha cronbach melebihi 0.6, seperti yang diilustrasikan oleh tabel di atas, yang merupakan nilai yang direkomendasikan untuk statistik ini. Keandalan atau konsistensi suatu konstruk dalam instrumen penelitian dapat ditentukan dengan menentukan apakah konstruk tersebut memenuhi persyaratan tersebut. Selanjutnya, 0,936 adalah skor alpha Cronbach terendah untuk kepuasan kerja.

### Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Model dalam digunakan dalam penelitian ini untuk menyelidiki hubungan antara konstruk, nilai signifikan, dan R-square. Dengan mengukur bagaimana variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen. Prediktabilitas model meningkat dengan meningkatnya nilai R-square ( $R^2$ ). Nilai R-square kinerja karyawan senilai 0,675. Hal ini menunjukkan bagaimana kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi 67,5% variabel kinerja karyawan, sementara 33,5% dari persentase sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Sedangkan R-square sebesar 0,225 berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bagaimana komitmen organisasi mempengaruhi 22,5 persen faktor yang menentukan kepuasan kerja. Faktor lain yang belum dipelajari oleh para peneliti mempengaruhi sisa 77,5% dari populasi. Ketika nilai T-Statistics melebihi nilai T-Table, maka hipotesis didukung. Nilai T-Table untuk hipotesis dua arah lebih besar dari 1,96 untuk tingkat kepercayaan 95% (alfa 5 persen). Untuk membandingkan batas statistik yang dipersyaratkan sebesar 1,96 dengan kriteria pengujian berikut, digunakan uji dua sisi dalam penelitian ini. Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima. Dengan demikian, informasi yang digunakan untuk menunjukkan bahwa secara positif dan signifikan variabel laten eksogen memiliki pengaruh terhadap variabel laten endogen, secara individu atau kombinasi, didukung secara statistik.

### Uji Hipotesis

Kekuatan hubungan antara variabel laten yang diukur dengan T-Statistics memberikan bukti diterimanya pengujian hipotesis yang diajukan. Hasil pengujian model struktural menunjukkan dengan nilai p-value 0.025 dan nilai koefisien jalur 0.217, bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja, artinya untuk setiap peningkatan 1 satuan komitmen organisasi, akan ada peningkatan 0.217 pada kinerja karyawan. Hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah positif dan signifikan, dengan nilai p-value 0.001 dan nilai koefisien jalur 0.475. Kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,475 untuk setiap peningkatan 1 satuan komitmen organisasi. Selain itu, kepuasan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai p-value 0.000 dan nilai koefisien jalur 0.696, diprediksi kinerja karyawan akan naik sebesar 0,696 untuk setiap unit peningkatan kepuasan kerja. Hasil untuk model struktural menunjukkan variabel kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen organisasional, dan pengaruh ini dimoderasi oleh variabel kepuasan kerja melalui nilai p-value 0.001, nilai koefisien jalur 0.330, dan peningkatan kinerja pegawai dan kepuasan kerja sebesar 0.330 untuk setiap peningkatan 1 satuan komitmen organisasional.

### Pembahasan

#### Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

(Yousef di Akbar dkk, 2016), mengakui bahwa komitmen merupakan pola pikir yang ditampilkan pekerja sebagai rasa loyalitas terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Sejauh mana pekerja berpartisipasi dalam pekerjaan mereka untuk memajukan tujuan perusahaan merupakan indikator loyalitas yang baik. Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh keterlibatan karyawan yang tinggi karena mengindikasikan bahwa karyawan tersebut akan mengerahkan keahliannya untuk menghasilkan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Berdasarkan temuan penelitian ini diketahui komitmen organisasi mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. United Tractors Pekanbaru. Pengaruh ini menunjukkan seberapa besar komitmen karyawan PT. United Tractors Pekanbaru terhadap organisasi. Kinerja antar pegawai akan meningkat seiring dengan upaya peningkatan komitmen organisasi kepada stafnya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wahyudi, Ruslan, dan Chahyono (2021) yaitu kinerja karyawan dipengaruhi positif oleh komitmen organisasi. Jadi komitmen organisasi meningkatkan kinerja pekerja.

#### Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

(Trisnaningsih, 2004) menegaskan bahwa ketika harapan kerja dipenuhi dengan baik oleh organisasi, maka komitmen organisasi dapat meningkat. Titik di mana kepuasan kerja dihasilkan dari pemenuhan harapan kerja. Berdasarkan temuan penelitian, di PT. United Tractors Pekanbaru komitmen organisasi mempunyai dampak yang positif dan signifikan



terhadap kepuasan kerja. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa semakin baik upaya peningkatan komitmen karyawan terhadap PT. United Tractors Pekanbaru maka kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan tinggi pula. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nugroho, Zulfadil, dan Garnasih (2019) yang menunjukkan hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja di PT. Egasuti Nasakti di Petapahan adalah positif dan signifikan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja menurut Mathis dan Jackson (2006:209) adalah kenikmatan seseorang terhadap pekerjaannya yang tercermin dalam etos kerjanya. Seseorang akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya jika merasa puas dengan pekerjaannya. Pekerja akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan jika ada tingkat antusiasme yang tinggi di kalangan tenaga kerja. Kinerja karyawan PT. United Tractors Pekanbaru diketahui dipengaruhi oleh kepuasan kerja secara positif dan signifikan berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan. Kinerja karyawan PT. United Tractors Pekanbaru dipengaruhi oleh seberapa bahagia dan puasny karyawan terhadap pekerjaannya. Perubahan yang baik di PT. United Tractors Pekanbaru tidak akan berhenti. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian Alwan dan Djastuti (2018) yang menunjukkan kepuasan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

Berlandaskan temuan penelitian, menunjukkan penekanan yang lebih besar pada kepuasan kerja untuk sarana memperkuat dampak komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai diperlukan di PT. United Tractors Pekanbaru. Dampak ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan PT. United Tractors Pekanbaru akan meningkat sebagai hasil dari investasi perusahaan pada karyawannya. Temuan ini konsisten dengan penelitian Santoso dan Kambara (2020) yang menemukan bahwa kepuasan kerja sebagai ukuran komitmen organisasi mempengaruhi kinerja.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan temuan penelitian, disimpulkan bahwa komitmen organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. United Tractors Pekanbaru mempunyai pengaruh signifikan. Komitmen organisasi (X) terhadap kepuasan kerja (Z) pada PT. United Tractors Pekanbaru mempunyai pengaruh signifikan. Kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. United Tractors Pekanbaru terdapat pengaruh signifikan. Selanjutnya Komitmen organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) pada PT. United Tractors Pekanbaru mempunyai pengaruh signifikan. Dengan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka disarankan kepada pemimpin PT. United Tractors Pekanbaru selalu memperhatikan komitmen organisasional, kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Peneliti menyarankan agar menciptakan suasana harmonis dan nyaman di tempat kerja. Karena tempat kerja yang tenang dan nyaman akan memberikan energi positif, membuat karyawan merasa senang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, tidak memandang pekerjaannya sebagai beban.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alwan, H. I., & Djastuti, I. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Cv. Manfaat Di Ambarawa). *Diponegoro Journal Of Management*, 7(4), 1–14.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.

- Nugroho, G., Zulfadil, & Garnasih, R. L. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Egasuti Nasakti Di Petapahan. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, XI(3), 548–559.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Santoso, G. T., & Kambara, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Tingkat Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Dinas Perdagangan Industri Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (Jrbmt)*, 4(2), 1–11.
- Saputra, A., & Seno, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru). *Jom FISIP*, 4(2), 1–15. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/15649>.
- Simanjuntak, T, N., & Seno, A. (2017). Pengaruh pemberian motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada hotel Dyan Graha Pekanbaru). *Jom FISIP*, 4(1), 1–13.
- Trisnaningsih, Sri. (2004). Motivasi Sebagai "Moderating Variable" Dalam Hubungan Antara Komitmen Dengan Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada Akuntan Pendidik Di Surabaya). *Jurnal maks*, 4, 16-24.
- Wahyudi, K., Ruslan, M., & Chahyono, C. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Pemerintah Kecamatan Camba Kabupaten Maros. *Indonesian Journal Of Business And Management*, 3(2), 81–88. <https://doi.org/10.35965/jbm.v3i2.650>.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.