



Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja : Motivasi, dan Komitmen Organisasi (Studi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)

M. Afuan¹, Hapzi Ali², Zefriyenni Zefriyenni³

¹ Universitas Putra Indonesia YPTK, Padang, Indonesia, m.afuan@upiypk.ac.id

² Universitas Bayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, hapzi.ali@gmail.com

³ Universitas Putra Indonesia YPTK, Padang, Indonesia, zeriyenni@upiypk.ac.id

Corresponding Author: m.afuan@upiypk.ac.id

Abstract: *Human resources are a central factor in managing an organization. However, the sophistication of the technology used without human support as implementing operational activities will not be able to produce output that is by the expected level of efficiency. Previous or relevant research is fundamental in a research or scientific work article. Prior research or relevant research serves to strengthen a theory and phenomenon about the relationship or influence between each variable. This article reviews the Determination of Performance and Job Satisfaction: Motivation, and Organizational Commitment. The results of this study are: 1) Motivation has an effect on Job Satisfaction; 2) Motivation influences performance; 3) Organizational Commitment influences Job Satisfaction; 4) Organizational Commitment influences Job Satisfaction; and (5) Job Satisfaction affects Performance. Employee performance and job satisfaction will be achieved if an organization can pay attention to several important aspects such as human resources, motivation provided, employee organizational commitment, and job satisfaction as well as other aspects. This makes human resource management a very important factor to achieve optimal work results in achieving a goal.*

Keyword: *Performance, Job Satisfaction, Motivation, Organizational Commitment.*

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam mengelola suatu organisasi. Namun kecanggihan teknologi yang digunakan tanpa dukungan manusia sebagai pelaksana kegiatan operasional tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Penelitian sebelumnya atau yang relevan merupakan hal mendasar dalam sebuah penelitian atau artikel karya ilmiah. Penelitian terdahulu atau penelitian yang relevan berfungsi untuk memperkuat suatu teori dan fenomena tentang hubungan atau pengaruh antara masing-masing variabel. Artikel ini mengulas tentang Penentuan Kinerja dan Kepuasan Kerja: Motivasi, dan Komitmen Organisasi. Hasil penelitian ini adalah: 1)

Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja; 2) Motivasi mempengaruhi kinerja; 3) Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja; 4) Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja; dan (5) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Kinerja karyawan dan kepuasan kerja akan tercapai jika suatu organisasi dapat memperhatikan beberapa aspek penting seperti sumber daya manusia, motivasi yang diberikan, komitmen organisasional karyawan, dan kepuasan kerja serta aspek lainnya. Hal ini menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai faktor yang sangat penting untuk mencapai hasil kerja yang optimal dalam mencapai suatu tujuan.

Kata Kunci: Kinerja, Kepuasan Kerja, Motivasi, Komitmen Organisasi.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan aset yang paling penting bagi sebuah organisasi/instansi. Persaingan yang semakin ketat membuat perusahaan harus terus memiliki kinerja yang lebih baik. Pengelolaan sumber daya perusahaan yang baik menjadi hal penting untuk terus ditingkatkan. Belum optimalnya kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, sampai saat ini masih menjadi suatu permasalahan terbesar yang harus dihadapi, serta menjadi tugas utama bagi para manajer atau pimpinan perusahaan untuk bisa menggali segala *skills, knowledge, ability* terbaik yang dimiliki pegawainya, sehingga pegawai mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Semangat kerja pada pegawai muncul ketika kecintaan terhadap pekerjaannya tinggi, dan hal tersebut terbentuk karna adanya motivasi dan komitmen organisasi dalam diri pegawai tersebut. Seorang pegawai yang mempunyai motivasi dan komitmen organisasi yang tinggi mereka akan menunjukkan semangat kerja yang tinggi (Faslah & Savitri, 2013). Kepuasan kerja muncul dari perasaan seorang karyawan yang merasa telah memperoleh apa yang diharapkan dari segala tugas yang dilaksanakannya (Luthans, 2011) dalam jurnal (Muttaqijn, 2021). Kedisiplinan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena tanpa adanya disiplin maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Disiplin merupakan sikap manusia yang tercermin dari perbuatan dan tingkah laku, baik perorangan atau kelompok masyarakat yang berupa ketaatan terhadap peraturan yang berlaku (Kurniawan & Alimudin, 2015).

Berdasarkan pengalaman empiris masih banyak mahasiswa dan dosen muda, serta peneliti lainnya, kesulitan menemukan artikel pendukung dalam penelitian seperti penelitian sebelumnya atau sebagai penelitian yang relevan. Artikel sebagai peneliti yang relevan sangat diperlukan untuk memperkuat teori yang diteliti, untuk melihat hubungan antar variabel dan membangun hipotesis juga sangat diperlukan pada bagian pembahasan hasil penelitian.

Artikel ini membahas tentang Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja berdasarkan Motivasi, dan Komitmen Organisasi (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). Secara rinci tujuan penulisan “Makalah Kajian Pustaka” ini adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel eksogen Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap variabel endogen Kinerja dan Kepuasan Kerja.

Berdasarkan latar belakang yang ada, masalah akan dirumuskan dan akan dibahas dalam artikel literature review agar lebih fokus pada literature review dan hasil serta pembahasannya nanti, yaitu:

- 1 Bagaimana pengaruh atau hubungan Motivasi terhadap Kinerja.
- 2 Bagaimana pengaruh atau hubungan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.
- 3 Bagaimana pengaruh atau hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja
- 4 Bagaimana pengaruh atau hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja
- 5 Bagaimana pengaruh atau hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

METODE

Penelitian diartikan sebagai suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai, tujuan-tujuan tertentu. Pengumpulan dan analisis data yang dimaksud adalah dengan menggunakan metode-metode ilmiah, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, eksperimental atau noneksperimental, interaktif atau noninteraktif, tergantung tujuan penelitian dan hasil yang ingin diketahui sehingga berpengaruh pula pada paradigma yang menyelimutinya (Harahap, 2020).

Dalam penulisan karya ilmiah didasarkan pada metode kualitatif dan penelitian kepustakaan (*library research*). Mengevaluasi teori dan hubungan atau dampak antar variabel dalam buku dan jurnal offline di perpustakaan dan online dari jurnal, *Mendeley*, *Google Scholars* dan media online lainnya. Metode penelitian kualitatif lebih umum digunakan oleh akademisi humaniora, sosial, dan agama (Darmalaksana, 2020).

Bagian ini membahas skenario penelitian kualitatif studi pustaka di bawah ini (Darmalaksana, 2020).



Gambar 1. Jenis Penelitian Kualitatif Studi Pustaka

Pada gambar 1 bagan diatas menjelaskan redaksi pada skenario jenis penelitian kualitatif studi pustaka. Penelitian ini merupakan jenis kualitatif melalui studi pustaka. Tahapan penelitian dilaksanakan dengan menghimpun sumber kepustakaan, baik primer maupun sekunder. Penelitian ini melakukan klasifikasi data berdasarkan formula penelitian (Darmalaksana, 2020). Pada tahap lanjut dilakukan pengolahan data dan atau pengutipan referensi untuk ditampilkan sebagai temuan penelitian, diabstraksikan untuk mendapatkan informasi yang utuh, dan diinterpretasi hingga menghasilkan pengetahuan untuk penarikan kesimpulan. Adapun pada tahap interpretasi digunakan analisis atau pendekatan, misalnya, filosofis, teologis, sufistik, tafsir, syarah, dan lain-lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Kinerja

Hakikat Kinerja Pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan fungsinya, sehingga tercapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan suatu istilah yang mengekspresikan

hubungan antara input dan output dan kadang kala secara formal dikatakan bahwa kinerja adalah *the amount of input per unit of output*. Pegawai yang berkualitas akan selalu memberikan kinerja terbaik untuk keberhasilan pekerjaannya maupun untuk instansinya, pegawai perlu memahami makna dari kinerja itu sendiri. Kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja (Wibowo, 2014).

Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja pegawai merupakan tolak ukur bagi Instansi yang terkait untuk menilai kemampuan, produktifitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan pegawai (Rosmaini & Tanjung, 2019). Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang terjuang dalam perumusan skema strategi (*strategic planning*) suatu organisasi (Safrizal, 2022) dan kinerja seseorang pegawai merupakan faktor terpenting bagi organisasi. Karena, pencapaian hasil seseorang pegawai dapat mempengaruhi tujuan organisasi. Keberhasilan tidak lepas dari pegawai yang memiliki kinerja yang baik (Sugiarti, 2018). Oleh karena itu, perlu adanya standar pekerjaan terhadap tugasnya yang dijalankan pegawai. Agar kinerjanya pun dapat berjalan efektif dan efisien. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut Kinerja merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan dalam melaksanakan tugasnya (Soedjono, 2005:97) dalam jurnal (Ansori & Ali, 2017). Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya, karena dengan kinerja yang baik tentu akan membawa hasil yang baik pula. Agar aktivitas kinerja dapat berjalan dengan baik, organisasi/instansi tentu harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi dengan optimal.

Pengertian lain mengenai kinerja juga disampaikan oleh Marwansyah (2012) dalam jurnal (Wahyuni, 2020) yang berpendapat bahwa kinerja adalah suatu prestasi atau pencapaian yang telah dicapai pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah diamanahkan kepadanya. Semakin besar kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaan atau tugasnya maka semakin besar pula kinerja yang dapat dihasilkan, dikarenakan itu penempatan pegawai dalam posisi yang ia kuasai haruslah tepat.

Sementara kinerja telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya yang diantaranya (Saputra & Mulia, 2021), (Waruwu, 2018), (Hartati et al., 2022), (Ardhani & Ratnasari, 2019), dan (Zulkifli et al., 2019).

Kinerja pegawai adalah menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Indikator kinerja pegawai menurut Mahsum dalam (Feel et al., 2018) terdiri dari :

1. Mengutamakan kerjasama tim
2. Pelayanan yang efektif dan efisien
3. Tingkat keterampilan pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja
4. Pegawai dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain (Nabawi, 2020). Sedangkan (M. Afuan, 2021) kepuasan kerja tidak hanya sebagai bagian dari pekerjaan namun dapat digambarkan sebagai kepuasan hidup, dimana jika

pekerjaan mampu memberikan kepuasan maka mampu pula memberikan kepuasan dalam kehidupannya.

Selain itu kepuasan kerja timbul akibat cara yang ditunjukkan para pimpinan dalam memperhatikan dan meminta pendapat serta keikutsertaan karyawannya, sehingga para pekerja merasa para atasannya memperhatikan kinerja mereka (M. Afuan et al., 2022). Kepuasan Kerja juga didefinisikan mengacu pada sikap positif karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh organisasi sehingga karyawan melakukan berbagai tugas mungkin untuk memaksimalkan kepuasan yang diinginkan (Wicaksono et al., 2022).

Kepuasan sebagai salah satu akibat yang timbul dari perilaku organisasi. Menurut (Andika, 2019), kepuasan kerja merupakan dimensi penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada anggota organisasi akan mempengaruhi pencapaian kinerja pribadi, kinerja kelompok dan kinerja organisasi. Beberapa pengertian berikut ini dapat memberikan kejelasan makna kepuasan kerja. Sedangkan menurut (Setiyanto & Hidayati, 2017) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Individu cenderung lebih puas jika kinerjanya dihargai dan diapresiasi oleh perusahaannya selain menumbuhkan motivasi, penghargaan juga akan membuat karyawan merasa bahwa kinerjanya dibutuhkan. Sebaliknya pula jika perusahaan kurang menghargai akan menyebabkan karyawan kurang puas dan memilih untuk meninggalkan perusahaan.

Sementara kepuasan kerja telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya yang diantaranya (Sutoro et al., 2020), (Daulay & Handayani, 2021), (Lestari & Ghaby, 2018), (Hidayat, 2018), dan (Partika et al., 2020).

Adapun dimensi-dimensi kepuasan kerja karyawan menurut Luthans dalam (Hermingsih & Purwanti, 2020) adalah:

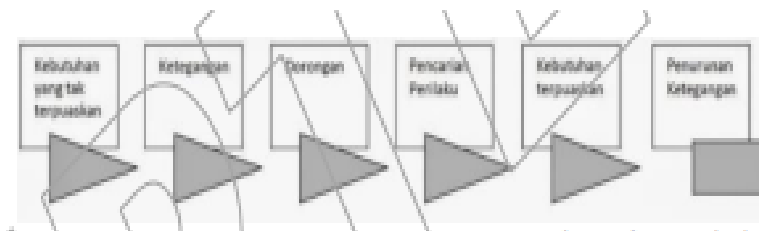
- 1) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*); Sejauh mana suatu pekerjaan dapat memberikan karyawan suatu tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- 2) Upah (*pay*); Sejauh mana jumlah remunerasi finansial yang diterima dapat dilihat sebagai keadilan bagi orang lain dalam organisasi.
- 3) Kesempatan promosi (*promotion opportunities*); Sejauh mana kemungkinan untuk kenaikan pangkat dalam organisasi tersedia.
- 4) Pengawasan (*supervision*); Sejauh mana kemampuan atasan untuk memberikan bantuan secara teknis dan dukungan berperilaku dapat diterima.
- 5) Rekan kerja (*coworkers*); Sejauh mana rekan kerja secara teknis ahli dalam pekerjaannya dan dapat memberikan dukungan secara sosial.
- 6) Kondisi kerja/lingkungan kerja; Jika kondisi kerja bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik) misalnya, maka pegawai akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaan mereka, namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan sekitar panas dan berisik) misalnya, pegawai akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan mereka.

Motivasi

Motivasi adalah kondisi yang sangat dibutuhkan oleh semua orang. Diperlukan setiap hari untuk menjalankan kehidupan, membantu orang lain, memimpin sekelompok orang dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, Coulter dan Robbins dalam penelitian (Anggrainy et al., 2018). Motivasi berasal dari kata "*movere*" (latin), yang berarti mendorong atau menggerakkan. Motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, arah dan memelihara tingkah laku yang bersangkutan. Dalam kehidupan kita sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan, sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa merasa dipaksa.

Sedangkan (Andamdewi, 2020) pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja dan bergairah dalam bekerja agar pekerjaan yang dilaksanakan dapat selesai dengan baik. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja, terlihat dari sikapnya yang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, tekun dan teliti dalam bekerja, memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya serta datang dan pulang kerja sesuai waktunya.

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang pegawai untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2006) dalam (A. S. Hanafi et al., 2018). Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Proses motivasi dalam pemenuhan kebutuhan dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Proses motivasi dalam pemenuhan kebutuhan

Sementara motivasi telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya yang diantaranya (Megantara et al., 2019), (Karo et al., 2021), (Ardhani & Ratnasari, 2019), (Syamsidar & Yustikarini, 2019), dan (Rahim et al., 2017).

Indikator Motivasi kerja menurut Sondang P Siagian (2008) dalam (Dewi & Trihudiyatmanto, 2020) terdiri dari 8 yaitu:

1. Daya pendorong, pemimpin memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja secara maksimal.
2. Kemauan, pegawai harus mau melakukan pekerjaan atau tanggung jawabnya sesuai dengan hatinya.
3. Kerelaan, dalam melakukan pekerjaan harus ikhlas dan rela mengorbankan waktu untuk menyelesaikan tugasnya.
4. Membentuk keahlian, harus mampu mengubah kemahiran menjadi sebuah ilmu baru.
5. Membentuk ketrampilan, kemampuan dalam melakukan pekerjaan secara kompleks dan rapi.
6. Tanggung jawab, harus melakukan sesuatu yang telah menjadikan tugasnya untuk diselesaikan.
7. Kewajiban, sesuatu kewajiban yang harus di laksanakan dan dibebankan.
8. Tujuan, bagaimana cara pemimpin mengatur dan memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthan, 2006) dalam (Nurandini & Lataruva, 2014). Komitmen organisasi juga ditunjukkan oleh sikap loyal dan bersedia melakukan apa saja yang dibutuhkan oleh organisasi tempatnya bekerja serta akan mempertahankan keikutsertaannya dalam kegiatan organisasi.

Komitmen dipercaya sebagai pendorong untuk mencapai sebuah kesuksesan. Bahkan ketika menghadapi suatu masalah dan kesusahan dalam mengerjakan pekerjaannya, seseorang yang memiliki komitmen akan menganggapnya sebuah tantangan sehingga merasa tertantang untuk selalu berusaha agar dapat mengatasinya dan berusaha menyelesaikan tugasnya hingga selesai. Ketika seseorang tidak memiliki komitmen dalam bekerja, maka ia dianggap tidak memiliki tanggung jawab dan susah dipercaya untuk melakukan pekerjaan karena dianggap tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Anggraeni & Rahardja, 2018).

Menurut (SURYANI et al., 2021) komitmen organisasi adalah pekerja mengenal atau mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuannya dan mengharapkan tetap menjadi anggotadimana pekerja mengenal atau mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuannya dan mengharapkan tetap menjadi anggota. Komitmen organisasional juga dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut (C. Hanafi & Sanosra, 2018).

Sementara itu komitmen organisasi telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya yang diantaranya (Ridwan & Hamelinda, 2017), (Baihaqi & Saifudin, 2021), (Setiyanto & Hidayati, 2017), (Hendri & Kirana, 2021), dan (Zein & Hadijah, 2018).

Dimensi Komitmen menurut Mowday et.al., dalam Curtis, Susan, and Dennis Wright (2001), mengemukakan komitmen telah didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi individu yang berada dalam sebuah organisasi. Curtis and Wright (2001) dalam (Can & Yasri, 2016) menjelaskan bahwa konsep ini dapat dipecah menjadi 3 (tiga) komponen, yaitu:

- 1) Keinginan memelihara keanggotaan dalam organisasi.
- 2) Keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.
- 3) Kesiediaan bekerja keras sebagai bagian dari organisasi.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai - nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut bertingkahtlaku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat memuaskan keinginan mereka dan meningkatkan produktivitas kerja mereka serta pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi (Sutanjar & Saryono, 2019).

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja berdasarkan teori atau penelitian-penelitian terdahulu : (Saputra & Mulia, 2021), (Waruwu, 2018), (Hartati et al., 2022), (Ardhani & Ratnasari, 2019), dan (Zulkifli et al., 2019) dimana motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan, motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para pegawai dalam perusahaan. Semakin tinggi motivasi pegawai maka semakin tinggi pula semangat kerja yang akan berpengaruh kepada peningkatan etos kerja sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

(Ardianti et al., 2018) Motivasi merupakan suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri, dorongan tersebut bermaksud agar orang tersebut menjadi orang yang lebih baik dari yang sebelumnya.

Motivasi juga bisa diartikan sebagai sebuah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seseorang. Pernyataan tersebut menunjukkan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja seorang karyawan. Jika motivasi kerja seorang karyawan tinggi atau meningkat, maka kepuasan kerja mereka akan semakin meningkat pula. Sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja berdasarkan teori atau penelitian-penelitian terdahulu : (Sukidi & Wajdi, 2017), (Solihatun et al., 2021), (Harianto, 2016), dan (Khair, 2019) dimana artinya ketika karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menyebabkan motivasi kerja karyawan meningkat dan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian penelitian ini yang menyatakan adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Banyak penelitian yang secara empiris mendukung hasil penelitian ini. Seperti penelitian yang dilakukan (Pane & Fatmawati, 2017), (Rahmawati & Juwita, 2019), (Shaleh & Firman, 2018), (Widayati & Triana, 2020) dan (Fitri & Endratno, 2021). Yang hasil penelitiannya adalah komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ringkasan penelitian terdahulu hingga sekarang menunjukkan hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi. Dalam teori yang dikemukakan oleh Allen and Mayer (1997) dalam (Sunuharjo & Ruhana, 2016) menyatakan bahwa dengan komitmen organisasi yang tinggi dapat memperkuat atau meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasi mengacu pada tiga dimensi menurut Allen and Mayer (1990) dalam (Sunuharjo & Ruhana, 2016). Pertama, pekerja dengan komitmen afektif yang kuat akan terus melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya karena ingin berbuat lebih banyak bagi organisasi. Kedua, pekerja yang terlibat dalam organisasi karena didasarkan pada komitmen berkelanjutan tetap bertahan dalam organisasi dan ketiga, pekerja dengan komitmen normatif yang tinggi (perasaan untuk membela organisasi meskipun ada tekanan sosial) merasa perlu untuk tetap mempertahankan organisasi. Kesimpulannya hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Dari serangkaian penelitian yang dilakukan terkait kepuasan kerja, para ahli membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi secara memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Memahami bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel, maka peneliti mencoba untuk mengintegrasikan dan melihat pengaruh berbagai variabel tersebut terhadap kepuasan kerja dalam satu model penelitian. Dari beberapa temuan yang relevan dengan permasalahan, tujuan dan signifikansi penelitian dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada terbukti bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Hutagalung & Ritonga, 2018).

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja berdasarkan teori atau penelitian-penelitian terdahulu : (Darmawan, 2016), (Prasetyo et al., 2020), (Purnama & Riana, 2020), dan (Prasetyaningrum, 2020) dimana Salah satu kunci keberhasilan pengelolaan organisasi juga ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola komitmen sumber daya manusia. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Sehingga tidak jarang, orang diangkat untuk menduduki jabatan tertentu pastilah mereka yang mempunyai komitmen atau loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang

negatif misalnya membolos, mangkir, pindah kerja ke perusahaan lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya. Sehingga diharapkan bahwa sebuah perusahaan para karyawannya mempunyai komitmen yang tinggi, karena selain terhindar dari kemangkiran, perilaku membolos, maupun pindah kerja ke perusahaan lain, karyawan tersebut juga bersedia untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan keinginan yang pasti untuk menjaga keanggotaan organisasi (Busro, 2018).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

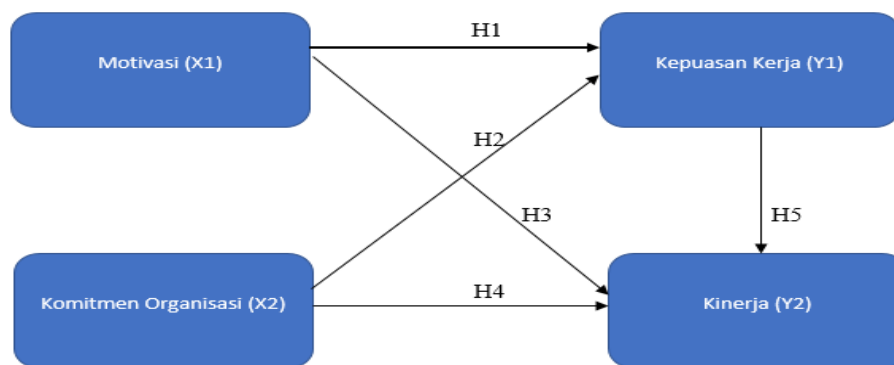
Hasil penelitian dari (Juniantara & Riana, 2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang diukur melalui empat indikator yaitu kepuasan intrinsik, kepuasan ekstrinsik, pengakuan dan otoritas/utilitas sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengandung arti bahwa semakin meningkat kepuasan kerja seorang karyawan maka semakin meningkat pula kinerja seorang karyawan.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja berdasarkan teori atau penelitian-penelitian terdahulu : (Adha et al., 2019), (Lie, 2018), (Nitasari & Lataruva, 2012), (Hamid & Hazriyanto, 2019), dan (Hendrawan & Pradhanawati, 2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan dalam meningkatkan kinerja masing-masing individu meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya.

Kerangka Konseptual

Dengan dikemukakannya teori dalam kerangka teori suatu proposal penelitian, akan sangat membantu peneliti dan orang lain untuk lebih memperjelas sasaran dan tujuan penelitian yang dilakukan. Dari rumusan masalah, kajian teori, dan penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antar variabel, maka di perolah rerangka berfikir artikel ini seperti di bawah ini



Gambar 3. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, motivasi dan komitmen organisasi secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kepuasan dan kinerja. Selain variabel dari motivasi dan komitmen organisasi serta kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai, tentunya masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya, antara lain:

1. Lingkungan Kerja : (Nabawi, 2019), (Lestary & Chaniago, 2017), dan (Kusumayanti et al., 2020).
2. Beban Kerja : (Tjiabrata et al., 2017), (Maharani & Budiarto, 2019).
3. Budaya Organisasi : (Muis et al., 2018), (Meutia & Husada, 2019), dan (Taurisa et al., 2012)

4. Gaya Kepemimpinan : (Taurisa et al., 2012), (Aisah, 2020), dan (Angelia & Astiti, 2020)
5. Teknologi Informasi : (Fitriani, 2018), (Primawanti & Ali, 2022), dan (Yunus, 2019)

KESIMPULAN

Berdasarkan dari teori, artikel, diskusi terkait, dan sumber lainnya, maka dapat membuat hipotesis untuk penelitian lebih lanjut sebagai berikut:

1. Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Artinya jika Motivasi ditingkatkan secara baik dan tepat maka akan berdampak positif dan signifikan pada Kepuasan Kerja.
2. Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja. Artinya jika Motivasi ditingkatkan secara baik dan tepat maka akan berdampak positif dan signifikan pada Kinerja.
3. Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Artinya jika Komitmen Organisasi ditingkatkan secara baik dan tepat maka akan berdampak positif dan signifikan pada Kepuasan Kerja.
4. Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja. Artinya jika Komitmen Organisasi ditingkatkan secara baik dan tepat maka akan berdampak positif dan signifikan pada Kinerja.
5. Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja. Artinya jika Kepuasan Kerja ditingkatkan secara baik dan tepat maka akan berdampak positif dan signifikan pada Kinerja.

REFERENSI

- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61–72.
- Afuan, M. (2021). DETERMINASI KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI: KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KEADILAN INTERAKSIONAL (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 2(1), 331–346.
- Afuan, M. A. M., Sari, D. P., & Diana, A. (2022). Pengaruh Kepribadian Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 9041–9049.
- Aisah, S. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50.
- Andamdewi, S. (2020). Hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai bagian sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 1(1).
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 189–206.
- Angelia, D., & Astiti, D. P. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan Work Engagement. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(3), 187–195.
- Anggraeni, D. A., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan feminin, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT leo agung raya, semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 211–224.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal*

- Magister Manajemen*, 2(1), 1–10.
- Ansori, A., & Ali, H. (2017). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 15(1), 50–60.
- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 372–385.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Baihaqi, I., & Saifudin, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 10–22.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Can, A., & Yasri, Y. (2016). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 4(1).
- Darmalaksana, W. (2020). Metode penelitian kualitatif studi pustaka dan studi lapangan. *Pre-Print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung*, 5.
- Darmawan, D. (2016). Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(3), 109–118.
- Daulay, R., & Handayani, S. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 156–164.
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113–122.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KABELINDO MURNI, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185.
- Fitri, I. K., & Endratno, H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), 276–293.
- Fitriani, D. (2018). Analisis pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak. *Cogito Smart Journal*, 4(1), 160–170.
- Hamid, A., & Hazriyanto, H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam. *Jurnal Benefita*, 4(2), 326–335.
- Hanafı, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61.
- Hanafı, C., & Sanosra, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Dosen Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini Ikip Pgrı Jember. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Harahap, N. (2020). *Penelitian kualitatif*.

- Hariato, A. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen afektif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator di hotel X. *Kinerja*, 20(2), 95–104.
- Hartati, S., Saputra, A. B., & Andriani, S. (2022). Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai dalam melayani masyarakat. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 298–307.
- Hendrawan, A., & Pradhanawati, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(1), 357–367.
- Hendri, M., & Kirana, K. C. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 119–128.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51–66.
- Hutagalung, I., & Ritonga, R. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 6(2), 204–216.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(9), 611–628.
- Karo, N. K. S. B., Sihombing, M., & Ginting, S. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Pegawai dengan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Tigabinanga Kabupaten Karo. *Jurnal Darma Agung*, 29(2), 258–265.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Kurniawan, H., & Alimudin, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero). *E-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*, 1(2), 1–13.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Bening*, 7(2), 178–192.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103.
- Lie, T. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327–332.
- Megantara, I., Suliyanto, S., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(1).
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen

- organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Muttaqijn, M. I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *JMB: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(1).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nitasari, R. A., & Lataruva, E. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intevening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus. *Diponegoro Journal of Management*, 1(4), 446–454.
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai perum PERUMNAS Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 11(1), 78–91.
- Pane, S. G., & Fatmawati, F. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 2(3).
- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. (2020). Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ekowisata taman air tlatar boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308–323.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 186–201.
- Prasetyaningrum, D. (2020). Pengaruh komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajerial*, 7(2), 155–169.
- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285.
- Purnama, N. L. P. D., & Riana, I. G. (2020). *Iklm organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi ubud*. Udayana University.
- Rahim, A., Syech, S., & Zahari, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 2(2), 133–149.
- Rahmawati, M., & Juwita, K. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(2), 63–72.
- Ridwan, M., & Hamelinda, F. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial (Surveypada Kantor Cabang Pembantu Bank di Kota Sungai Penuh). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 6(3), 169–181.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Safrizal, H. B. A. (2022). *Monograf Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang.

- Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1–24.
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105–110.
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Solihatun, S., Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(1), 57–69.
- Sugiarti, E. (2018). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(3), 49–58.
- Sukidi, S., & Wajdi, F. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 18(2), 79–91.
- Sunuharjo, B., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang. *J. Adm. Bisnis SI Univ. Brawijaya*.
- SURYANI, S., MULYADI, M., & FEBRINA, R. I. A. (2021). Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pt. Pulau Sambu Group. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 10(2), 11–25.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321–325.
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411–420.
- Syamsidar, S., & Yustikarini, L. (2019). Kepemimpinan Demokratis Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS PGRI PALEMBANG*, 12(01).
- Taurisa, C. M., Djastuti, I., & Ratnawati, I. (2012). *Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)*. Diponegoro University.
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Wahyuni, S. (2020). Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2), 153–164.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jumant*, 10(2), 1–14.
- Wibowo, G. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya. *Agora*, 2(1), 632–642.
- Wicaksono, R. M., Ali, H., & Syarief, F. (2022). REVIEW MSDM: PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KERJA. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 3(2), 1189–1205.
- Widayati, C., & Triana, R. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*,

I(1), 15–25.

- Yunus, M. K. (2019). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi Pada PT. Bosowa Semen. *Economics Bosowa*, 5(001), 14–32.
- Zein, A. K. A., & Hadijah, H. S. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 3(2), 199–205.
- Zulkifli, A. A., Pananrangi, R., & Ilyas, G. B. (2019). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI POLITEKNIK PARIWISATA MAKASSAR. *YUME: Journal of Management*, 2(1).