

# PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta)

Reonaldho Tata Utama<sup>1\*</sup>, Kusuma Candra Kirana<sup>2</sup>, Didik Subiyanto<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa  
Yogyakarta, Indonesia

\*e-mail: [reonaldhotaa@gmail.com](mailto:reonaldhotaa@gmail.com)

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of compensation variables, organizational commitment, work motivation, and employee performance. The population in this study were Larissa Skincare users, using a simple random sampling technique. Simple Rundom sampling is a technique of taking sample members from a population that is done randomly without showing the strata that exist in the population. And by using Accidental Sampling. Accidental sampling is for sampling based on chance or incidental meeting with the researcher can be used as a sample, if it is deemed that the person who happened to be met is suitable as a data source. The reason for selecting the sample using a simple random sampling technique by means of accidental sampling is that the research sample is determined randomly without showing the strata that exist in the population. The test instruments used in this study were validity and reliability tests. The data analysis technique used in this research is descriptive analysis, classical assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test. Linear regression analysis test, the hypothesis test used in this study is the t test and f test. The results of this study indicate that organizational commitment has no effect on the performance of employees of the environmental office of Yogyakarta city compensation, work motivation has a significant and significant effect on employee performance. With this research, there are several suggestions. Compensation given by the company should be maximized to spur increased employee performance, by giving awards to each division with high loyalty. improve the team work of each of these divisions. Then the variable Organizational Commitment is happy to be involved in the company occupied. This shows that in a company / agency it is better to increase employee involvement with activities related to the goal to build organizational commitment. Work motivation can affect employee performance. The company should increase work motivation in the form of providing incentives, so that it encourages employees to be more active in order to continue to achieve the company's vision and mission.*

**Keywords:** *Compensation, organizational commitment, work motivation, employee performance*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variable *Kompensasi, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan*. Populasi dalam penelitian ini adalah pengguna Larissa Skincare, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *simple random sampling*. Simple Rundom sampling adalah teknik pengambilan anggota sample dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperlihatkan strata yang ada didalam populasi itu. Dan dengan cara menggunakan *Accidental Sampling*. *Accidental* sampling adalah untuk pengambilan sampel berdasarkan kebetulan atau insendetal bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sample, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Alasan pemilihan sampel dengan menggunakan teknik *simple rundo sampling* dengan cara *Accidental* sampling adalah pengambilan sample penelitian ditetapkan secara acak tanpa memperlihatkan tingkatan strata yang ada didalam populasi. Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Uji analisis regresi linier, uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t dan uji f . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *komitmen organisasi* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinas lingkungan hidup kota Yogyakarta *kompensasi, motivasi kerja* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya penelitian ini terdapat beberapa saran *Kompensasi* yang diberikan perusahaan harusnya lebih maksimal untuk memacu peningkatan kinerja karyawan, dengan memberikan penghargaan kepada setiap divisi yang loyalitasnya tinggi. meningkatkan *team work* dari masing-masing divisi tersebut. Kemudian variable *Komitmen Organisasi* yaitu senang ikut terlibat dalam perusahaan yang ditempati.

Hal ini menunjukkan dalam sebuah perusahaan/instansi sebaiknya meningkatkan keterlibatan karyawan dengan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan tujuan untuk membangun komitmen organisasi. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sebaiknya perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja berupa memberikan insentif, supaya hal tersebut mendorong karyawan untuk lebih giat agar dapat terus mencapai visi misi perusahaan.

**Kata Kunci:** Kompensasi, komitmen organisasi, motivasi kerja, kinerja karyawan.

## Pendahuluan

Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya ialah kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Potale,Uhing, 2015) Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa, atas hasil yang telah diberikan.

Ada aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Komitmen organisasi. Menurut Mathis dalam Muis, dkk (2018) Komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya, menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Dalam dunia kerja, komitmen seseorang dalam organisasi perusahaan seringkali menjadi isu yang penting. Begitu pentingnya hal tersebut, sampai- sampai beberapa organisasi berani memasukan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan.

Kemudian aspek lain yang mempengaruhi selanjutnya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja Hasibuan (2008) dalam Adha, Qomariah, and Hafidzi (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Kinerja menurut Sedarmayanti (2011) dalam Syafrina, 2017 kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

## Metode

Penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data deskriptif, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis Regresi Linier Berganda. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t dan uji f.

## Hasil Penelitian

Sumber daya manusia atau karyawan ini adalah faktor utama yang harus diperhatikan dalam dinas karena nantinya yang akan menjadi penggerak atau pelaksana kebijakan dan kegiatan dinas. Proses rekrutmen karyawan yang tepat sesuai dengan kebutuhan dinas, penyelesaian yang baik sampai mempertahankan karyawan yang berkualitas dapat menjadi modal dasar Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta yang mengedepankan pelayanan terbaik kepada masyarakat sehingga visi dan misi dinas dapat tercapai dengan baik. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh *kompensasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja*. Oleh karena itu, perlunya ada penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruh nya terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diketahui hipotesis sebagai berikut :

### **H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.**

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta. Dengan asumsi bahwa kompensasi lebih baik yang diterima karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik atau meningkat.

### **H2 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.**

komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional tinggi, berarti karyawan tersebut akan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pe-

kerjaannya dan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain. Karyawan dengan komitmen yang tinggi mampu menunjukkan kinerja optimal, sehingga mampu memberikan kontribusi berarti pada organisasi.

**H3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.**

motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai motivasi maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi.

**H4 : Kompensasi, Komitmen organisasi, Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.**

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan. Bisa disimpulkan dengan melihat variabel diatas maka kompensasi, komitmen organisasi, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis kelamin**

**Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	Total
Laki-laki	49	82%
Perempuan	11	18%

Sumber : Data Primer diolah, 2021

**Tabel 2. Uji T (parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.452	4.408		5.093	.000
x1	-.283	.120	-.313	-2.367	.021
x2	-.084	.228	-.048	-.371	.712
x3	.840	.262	.432	3.203	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, 2021

**Pembahasan**

**Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk membuktikan pengaruh *kompensasi* terhadap Kinerja karyawan yang dilakukan dengan pengujian statistik. Berdasarkan tabel 4.16 pada uji t dapat dilihat bahwa nilai t-hitung sebesar -2,367 lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar 2,0034 yang artinya variabel *kompensasi* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada variabel *kompensasi* terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi yang menunjukkan probabilitasnya sebesar 0,021 < 0,05. Berdasarkan hasil penelitian tersebut hipotesis pertama menyatakan bahwa *kompensasi* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dapat diterima.

Hal ini menunjukkan *Kompensasi* yang dilaksanakan dengan tepat akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi pada peningkatan produktivitas serta memaksimalkan setiap pekerjaan. Selain itu kompensasi juga menjadi daya pikat untuk untuk kinerja karyawan yang berkualitas dan lebih berprestasi. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan Tika, 2020 berdasarkan hasil analisis statistik dalam penelitian ini Kompensasi memiliki pengaruh signifikan atas Kinerja Karyawan PT. XYZ dapat diterima, hal ini



dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar minus 0,88 dan t-value sebesar 2,68. Temuan penelitian ini mengkonfirmasi temuan kompensasi yang berpengaruh signifikan atas kinerja karyawan di lingkungan dinas Pemerintah.

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan**

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk membuktikan pengaruh *Komitmen Organisasi* terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan dengan pengujian statistic. Berdasarkan tabel 4.16 pada uji t dapat dilihat bahwa t-hitung sebesar -0,371 lebih kecil dari t-tabel yang sebesar 2,0034 yang artinya variable komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian pada table 4.16 juga menunjukkan tidak adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi yang menunjukkan probabilitasnya sebesar  $0,712 > 0,05$ . Berdasarkan hasil penelitian tersebut hipotesis kedua menyatakan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan (ditolak).

Berdasarkan hasil jawaban yang diperoleh dari responden, terdapat indikator senang ikut terlibat dalam perusahaan yang ditempati dengan nilai sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 3%, ragu-ragu 5%, setuju 45%. Sangat setuju 48%. Dalam hal ini mengapa komitmen organisasi tidak mempengaruhi Kinerja karyawan secara signifikan. Karena didalam sebuah perusahaan sebagai karyawan dalam bekerja seharusnya memiliki keikatan yang baik dalam tugas karena karyawan menganggap hal tersebut adalah sebagai kewajiban yang seharusnya dilakukan sehingga tidak ada kaitan dengan kinerja secara langsung dilapangan. Hasil analisis dalam penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Logahan & Aesaria, 2014 yang menunjukkan variabel Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dinyatakan tidak sejalan dengan hipotesis awal yaitu Seperti hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh Muis et al., 2018 Terdapat pengaruh positif variabel X1 (komitmen organisasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) yang ditunjukkan oleh hasil signifikan t sebesar 3,994 (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari 0,05 Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H2 dalam penelitian ini (ditolak).

#### **Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. yang dilakukan dengan pengujian statistik. Berdasarkan tabel 4.16 pada uji t dapat dilihat bahwa nilai t-hitung sebesar 3,203 lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar 2,0034 yang artinya variable komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada variable motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi yang menunjukkan probabilitasnya sebesar  $0,002 < 0,05$ . Berdasarkan hasil penelitian tersebut hipotesis ketiga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini menunjukkan jika dalam sebuah perusahaan/instansi para karyawan akan termotivasi Ketika keinginan dan kebutuhannya merasa terpenuhi, dengan memberikan sebuah apresiasi akan berdampak meningkatkan motivasi kerja keras karyawan.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan Lusri & Siagian, 2017 Berdasarkan hasil analisis statistik dalam Berdasarkan hasil penelitian dapat ditunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dilihat melalui nilai t-statistik pada tabel 8 yaitu sebesar 2.374 yang telah memenuhi syarat nilai t-statistik  $> 1.96$ , sehingga hipotesis yang berbunyi “Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Surabaya” dapat diterima. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditunjukkan melalui nilai koefisien jalur pada tabel 10 yaitu sebesar 0.273 Karyawan yang termotivasi untuk melakukan sesuatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun, dapat disimpulkan bahwa H3 dalam penelitian ini (diterima).

#### **Pengaruh Kompensasi, komitmen organisasi, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas dengan menggunakan bantuan SPSS 20 menunjukkan variabel independen (Kompensasi, Komitmen Organisasi, Motivasi kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan) di Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta.

Berdasarkan table 4.15 pada uji F dapat dilihat bahwa f-hitung lebih besardari f-tabel yaitu  $14,76 > 2,77$ . Artinya variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian berdasarkan uji nilai F menunjukkan bahwa nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$ . Besarnya simultan yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi (*Adjust R-square*) sebesar 0,412 yang menunjukkan bahwa variable Kompensasi, Komitmen organisasi, Motivasi kerja dapat mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar sebesar 41,2%, sedangkan sisanya sebesar 58,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris tentang analisis Kompensasi, Komitmen organisasi, dan Motivasi kerja yang dapat mempengaruhi variable Kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan populasi Karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta, dan metode pengambilan sampel menggunakan Simple Random Sampling dengan cara accidental sampling, sehingga terdapat 60 sampel yang dapat digunakan dalam pengujian penelitian ini.

Hasil analisis penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 20 yang menunjukkan variabel independent (Kompensasi, Komitmen organisasi, Motivasi kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) di Dinas Lingkungan Hidup.

1. Variabel *Kompensasi* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan
2. Variabel *Komitmen organisasi* tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan
3. Variabel *Motivasi kerja* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

## Referensi

- [1] M. Waluyo, "Manajemen Perusahaan Industri," *Book*, p. 231, 2015.
- [2] Rocky Potale Yantje Uhing, "Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado," *J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 3, no. 1, pp. 63–73, 2015, doi: 10.35794/emba.v3i1.6567.
- [3] T. Wijaya and F. Andreani, "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama," *Agora*, vol. 3, no. 2, pp. 37–45, 2015.
- [4] A. Tika, "Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ," *J. Manag. Rev.*, vol. 4, no. 2, 2020, [Online]. Available: <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview/article/view/3480>.
- [5] M. R. Muis, J. Jufrizen, and M. Fahmi, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 1, no. 1, pp. 9–25, 2018, doi: 10.36778/jesya.v1i1.7.
- [6] P. Marsoit, G. Sendow, F. Rumokoy, J. Manajemen, U. Sam, and R. Manado, "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jasa Indonesia," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 5, no. 3, 2017, doi: 10.35794/emba.v5i3.18393.
- [7] R. N. Adha, N. Qomariah, and A. H. Hafidzi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember," *J. Penelit. IPTEKS*, vol. 4, no. 1, p. 47, 2019, doi: 10.32528/ipteks.v4i1.2109.
- [8] A. Fadhil and Y. Mayowan, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera," *J. Adm. Bisnis*, vol. 54, no. 1, pp. 40–47, 2018, [Online]. Available: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2215>.
- [9] N. Rozalia, "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)," *J. Adm. Bisnis SI Univ. Brawijaya*, vol. 26, no. 2, p. 86280, 2015.
- [10] N. Syafrina, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru," *Eko dan Bisnis*, vol. 4, no. 8, pp. 1–12, 2017, [Online]. Available: <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>.
- [11] Samsuni, "Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. 113," *Manaj. Sumber Daya Mns.*, vol. 17 no 31, no. 31, pp. 113–124, 2017, [Online]. Available: <http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>.
- [12] R. Safitri, "Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda," *eJournal Adm. Bisnis*, vol. 3, no. 3, pp. 650–660, 2015, [Online]. Available: <http://www.e-jurnal.com/2017/02/pengaruh-kompensasi-terhadap-loyalitas.html>.

- [13] D. Sunarsi, J. L. Surya, K. No, and P. T. Selatan -Banten, "JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI DAN STRESS KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT CATUR PUTRA JAYA KOTA DEPOK- JAWA BARAT ARTICLES INFORMATION ABSTRACT JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA," vol. 1, no. 2, pp. 113–127, 2018.
- [14] Ni Made Dwi Puspitawati I Gede Riana, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan," *J. Manajemen, Strateg. Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 8, no. 1, pp. 68–80, 2014.
- [15] A. H. Ramli and R. Yudhistira, "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT . Infomedia Solusi Humanika di Jakarta," *Semin. Nas. Cendekiawan*, vol., no., pp. 811–816, 2018, [Online]. Available: <https://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/semnas/article/viewFile/3339/2833>.
- [16] P. Sakti, R. Dwi Handoyo, and A. Wihadanto, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja," *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 21, no. 1, pp. 60–68, 2020, doi: 10.30596/jimb.v21i1.4149.
- [17] M. Brury, "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong," *J. Ris. Bisnis Dan Manaj.*, vol. 4, no. 1, pp. 1–16, 2016.
- [18] N. Nasrun, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru," *Ilmu Pendidik. J. Kaji. Teor. dan Prakt. Kependidikan*, vol. 1, no. 2, pp. 63–70, 2016, doi: 10.17977/um027v1i22016p063.
- [19] B. D. Hanafi and C. Yohana, "Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance," *J. Pendidik. Ekon. Dan Bisnis*, vol. 5, no. 1, pp. 73–89, 2017, doi: 10.21009/jpeb.005.1.6.
- [20] D. T. Nanulaitta, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon," *J. Minds Manaj. Ide dan Inspirasi*, vol. 5, no. 2, p. 203, 2018, doi: 10.24252/minds.v5i2.6211.
- [21] E. Jatmiko, "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik)," *J. Adm. Bisnis SI Univ. Brawijaya*, vol. 21, no. 1, p. 85755, 2015.
- [22] M. Arif, E. S. Putri, S. Yudi, and Jufrizen, "Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance," *Proceeding 3 rd Int. Conf. Accounting, Bus. Econ. (UII-ICABE 2019)*, vol. 1, no. 1, pp. 263–276, 2019.
- [23] P. Ireffin and M. A. Mechanic, "Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno State," *IOSR J. Humanit. Soc. Sci.*, vol. 19, no. 3, pp. 33–41, 2014, doi: 10.9790/0837-19313341.
- [24] M. Azar and A. A. Shafiqhi, "The Effect of Work Motivation on Employeesâ€™ Job Performance (Case Study: Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation)," *Int. J. Acad. Res. Bus. Soc. Sci.*, vol. 3, no. 9, pp. 432–445, 2013, doi: 10.6007/ijarbss/v3- i9/231.
- [25] Arif, M., Putri, E. S., Yudi, S., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3 Rd Internasional Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 1(1), 263–276.
- [26] Azar, M., & Shafiqhi, A. A. (2013). The Effect of Work Motivation on Employeesâ€™ Job Performance (Case Study: Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9), 432–445. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v3-i9/231>
- [27] Logahan, J. M., & Aesaria, S. M. (2014). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan pada BTN – Ciputat. *Binus Business Review*, 5(2), 551. <https://doi.org/10.21512/bbr.v5i2.1026>
- [28] Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- [29] Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.



<https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>

- [30] Renyut, B., Modding, H. B., Bima, J., & Sukmawati, S. (2017). *The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office*. 19(11), 18–29.  
<https://doi.org/10.31227/osf.io/hnwdt>
- [31] Tika, A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Journal of Management Review*, 4(2).  
<https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview/article/view/3480>