

Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA DI PEKALONGAN

Tantrie Rahma Febriyani, M Shofiyuddin, Ari Muhardono

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan

tantri.rahma29@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received:

Received in revised form:

Accepted:

Keywords: *Employee Performance, Job Satisfaction, Motivation, Organizational commitment*

Paper type

Artikel penelitian

ABSTRACT

This research aims to test and analyze the influence of organizational commitment, motivation and job satisfaction on employee performance at PT Pos Indonesia in Pekalongan. The type of research used in this research is causal research. The population in this study were all employees of PT Pos Indonesia in Pekalongan. The sampling technique in this research used saturated sampling. So the sample used in this research was 37 people. The type of data used in this research is primary data. Data collection is done by distributing questionnaires online to employees and offline for questionnaires sent to superiors. The analysis techniques used Multiple Linear Regression Analysis and Hypothesis Testing using Partial Test (t Test) with the help of the SPSS Version 20 program. The results of this research can be concluded that organizational commitment has a positive and insignificant effect on employee performance, motivation has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction has a positive and insignificant effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan berusaha mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Hal ini juga bertujuan agar perusahaan dapat mencapai tujuan dengan tingkat keunggulan bersaing yang tinggi dan berkesinambungan. Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya menekankan pada efisiensi serta efektivitas perusahaan saja, tetapi juga menekankan pada tataran nilai-nilai individu yang dianut oleh karyawan. Kesiediaan dan kemauan para karyawan untuk memberikan daya upaya mereka secara nyata pada pencapaian tujuan perusahaan, menjadi salah satu elemen pokok dalam perusahaan.

Salah satu hal yang ditekankan perusahaan kepada karyawan atau pegawainya adalah kinerja. Pencapaian kinerja perusahaan merupakan suatu target antara dalam mencapai tujuan perusahaan. Prestasi perusahaan bersumber dari prestasi individu-individu yang bekerja di dalamnya. Kinerja pada dasarnya mencerminkan aktivitas yang dilakukan oleh pekerja dan bagaimana hal itu berdampak pada sumbangan mereka terhadap perusahaan. Kinerja yang kurang baik dari karyawan berpotensi memberikan dampak negatif langsung pada kinerja perusahaan secara keseluruhan, bahkan bisa mengganggu stabilitasnya. Jika

masalah ini tidak ditangani dengan cermat, hal ini dapat mengganggu pencapaian tujuan organisasi (Kismoyogi et al., 2019).

Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterlibatan seseorang dalam bagian tertentu dari organisasi. Ini didasarkan pada kepercayaan individu terhadap nilai-nilai perusahaan, kemauan untuk mendukung tujuan organisasi, dan kesetiaan untuk tetap menjadi bagian dari entitas tersebut. Komitmen organisasi juga membangun perasaan kepemilikan yang mendorong pekerja merasa terhubung dengan organisasi. Ketika karyawan merasa terikat dengan nilai-nilai perusahaan, motivasi mereka meningkat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja.

Masalah yang terkait dengan komitmen organisasi muncul ketika kurangnya perasaan kepemilikan (*sense of belonging*) dari karyawan terhadap organisasi. Menurut teori oleh Allen dan Meyer (1996), tingkat keterlibatan karyawan menunjukkan seberapa besar keinginan mereka untuk tetap berkontribusi bagi organisasi. Namun, menurut informasi yang diberikan oleh manajer SDM PT. Pos Indonesia Pekalongan, karyawan tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan atau formulasi kebijakan, yang menyebabkan rendahnya rasa memiliki (*sense of belonging*) karyawan terhadap organisasi tersebut.

Disamping komitmen organisasional, motivasi merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja (Irawan et al., 2021). Peningkatan kinerja karyawan juga dapat tercapai apabila perusahaan atau instansi mampu memberikan motivasi terhadap kinerja karyawan untuk membentuk iklim kerja yang baik sehingga terbentuk kinerja yang tinggi. Memberikan motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pemimpin/manager dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain untuk mengambil tindakan. Motivasi merupakan suatu pembentukan perilaku yang ditandai bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis. Baik yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkan yaitu tujuan (Prasojo, 2021).

Masalah yang muncul dalam perusahaan berkaitan dengan motivasi kerja. Motivasi kerja pegawai di PT. Pos Indonesia Pekalongan masih terbilang rendah, hal tersebut bisa dilihat dari tidak adanya *punishment* untuk pegawai yang tidak masuk kerja tanpa ijin. Sehingga mengakibatkan motivasi kerja menjadi menurun. Padahal ketika masih ada sistem absensi dan pemberian *punishment* berupa potongan tunjangan sebesar 20% bagi pegawai yang tidak masuk kerja pegawai justru menjadi rajin.

Selain komitmen organisasi dan motivasi, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja (Eva may, 2022). Menurut (Rivai et al., 2010) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai evaluasi yang menggambarkan seseorang tentang sikapnya yang senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Sedangkan menurut (Akehurst et al., 2009) bahwa seseorang dengan kepuasan kerja tinggi akan menyukai pekerjaannya secara umum, dimana seseorang merasakan diperlakukan selayaknya dan percaya bahwa pekerjaan mempunyai banyak segi yang diinginkan. Kepuasan terhadap pekerjaan dapat menimbulkan efek yang positif dan dapat berakibat pada kesenangan dan bekerja semakin rajin, karena ada didalam diri individu kepuasan tersendiri. Sebaliknya ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaan dapat menimbulkan efek yang negatif yang berakibat ketidakseimbangan, dan bekerja tidak semangat.

Selaku Staf Kesekretariatan KCU Pekalongan 51100 terdapat beberapa karyawan yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja masih kurang salah satunya pada upah/gaji yang diterima karyawan. Dimana gaji merupakan salah satu insentif yang dapat merangsang

meningkatnya kepuasan kerja. Jika kebutuhan karyawan dapat terpenuhi dari imbalan yang diterima atas hasil kerja maka karyawan akan merasa puas dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Upah/gaji mempunyai peran penting untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan, memberikan imbalan dengan adil dan layak karyawan akan merasa dihargai. Tingkat kepuasan karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Kantor Pos Pekalongan merupakan salah satu cabang dari PT Pos Indonesia (Persero) yang berada di Pekalongan. Kantor Pos Pekalongan tersebut beralamat di jalan Cendrawasih No. 1, Panjang Wetan, Kec Pekalongan Utara, Kota Pekalongan. Berfokus kantor *processing*, Kantor Pos Pekalongan memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan. Terdapat dua jenis layanan jasa yang diberikan Kantor Pos Pekalongan yaitu layanan jasa surat dan paket serta layanan keuangan, layanan jasa surat dan paket merupakan kinerja utama dari Kantor Pos Pekalongan.

Saat ini banyak perusahaan swasta industri jasa pengiriman yang beroperasi di Indonesia, perusahaan swasta industri jasa pengiriman tersebut merupakan pesaing dari PT Pos Indonesia (Persero) terutama Kantor Pos Pekalongan. Para pesaing juga mampu memberikan layanan yang tidak kalah baik dengan kantor pos salah satunya menerapkan tarif yang sangat kompetitif dan tergolong rendah. Bahkan pesaing lain juga memiliki banyak cabang sehingga biasa ditemukan dengan mudah. Beberapa contoh perusahaan industri jasa pengiriman yang sudah terkenal di Indonesia yaitu JNE, J&T, TIKI, Lion Parcel dan lain-lain.

PT Pos Indonesia (Persero) mengembangkan beberapa inovasi produk layanan publik dan meningkatkan kualitas layanan publik yang ada demi kepuasan pelanggan. Sebagai layanan digital terbaru PT. Pos Indonesia, PosPay diproyeksikan memiliki potensi besar untuk mengarahkan era bisnis jasa keuangan, PT Pos Indonesia telah menciptakan terobosan produk layanan digital bernama PosPay. PosPay digunakan sebagai saluran digital untuk akses independen ke layanan pos dan transaksi keuangan lainnya. Pemegang rekening kantor pos dapat menggunakan PosPay untuk menyediakan akses seluler ke layanan pos, transaksi keuangan, dan layanan pos Indonesia lainnya. PosPay dapat diakses dari smartphone yang menjalankan sistem operasi Android dan iOS. Pospay memiliki kemampuan transfer ke berbagai bank, serta pembayaran listrik, air, telepon pulsa dan asuransi yang dapat diproses melalui aplikasi PosPay.

Berdasarkan *research gap* dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu, Penelitian (Faishol & Priyono, 2023) menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, namun pada penelitian (Putra & Candana, 2020) Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Andoyo, 2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun (Rizal & Radiman, 2019) Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Syahidin et al., 2022) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, namun (Fauziek & Yanuar, 2021) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Robbins (2003) komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja yang merefleksikan perasaan dari setiap individu, baik suka maupun tidak suka terhadap organisasi di tempatnya bekerja.

Marjaya & Pasaribu, (2019) menyatakan motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Robbins dan Judge (2015) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal. Objek dari penelitian ini adalah PT Pos Indonesia di pekalongan yang beralamat di jalan Cendrawasih No. 1, Panjang Wetan, Kec Pekalongan Utara, Kota Pekalongan yang akan dilakukan analisis mengenai pengaruh komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pos Indonesia di Pekalongan yang berjumlah 37 Orang (data tahun 2022). Teknik sampling yang dipilih yaitu dengan *Sampling jenuh* (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Nurhayati, 2019). Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan penyebaran kuesioner dan wawancara.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui besarnya variabel independen yaitu Komitmen Organisasi (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), sebagaimana dijelaskan dalam persamaan. Hasil analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.958	1.791		.535	.596
	Komitmen Organisasi	.027	.087	.034	.312	.757
	Motivasi	.749	.101	.858	7.410	.000
	Kepuasan Kerja	.029	.085	.031	.343	.734

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS data diolah 2023

Dari tabel tersebut, model regresi berganda antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat diformulasikan dalam bentuk persamaan berikut ini :

$$Y = 0,958 + 0,027 X1 + 0,749 X2 + 0,029 X3$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai koefisien variabel Komitmen Organisasi (X1) sebesar 0.027 dengan nilai positif. Artinya jika variabel Motivasi dan Kepuasan kerja dianggap konstan, maka setiap kenaikan Komitmen Organisasi akan berakibat Kinerja Karyawan naik.
- Nilai koefisien variabel Motivasi (X2) sebesar 0.749 dengan nilai positif. Artinya jika

variabel Komitmen Organisasi dan Kepuasan kerja dianggap konstan, maka setiap kenaikan Motivasi akan berakibat Kinerja Karyawan naik.

- c. Nilai koefisien variabel Kepuasan kerja (X3) sebesar 0.029 dengan nilai positif. Artinya jika variabel Komitmen Organisasi dan Motivasi dianggap konstan, maka setiap kenaikan Kepuasan kerja akan berakibat Kinerja Karyawan naik.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisa membuktikan bahwa komitmen organisasi (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Pos Indonesia di Pekalongan . Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan regresi variabel komitmen organisasi (X1) sebesar 0.027 dan hasil uji parsial (uji-t) variabel komitmen organisasi (X1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,757 lebih besardari 0,05.

Robbins (2003) komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja yang merefleksikan perasaan dari setiap individu, baik suka maupun tidak suka terhadap organisasi di tempatnya bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasinya merupakan suatu modal dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga memberikan manfaat maksimal bagi organisasi. Komitmen karyawan yang diberikan kepada organisasi juga diperlukan untuk menyelesaikan masalah-masalah internal organisasi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menemukan komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Apabila dari hasil yang tidak signifikan, menunjukan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan namun berdampak kecil.

Berdasarkan kuesioner yang telah dilakukan, beberapa karyawan pada PT Pos Indonesia Pekalongan tidak merasa rugi apabila meninggalkan perusahaan dan merasa memiliki alternatif kerja ditempat lain yang lebih menarik. Karyawan yang memiliki komitmen yang rendah tidak berusaha melakukan yang terbaik bagi organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan tidak merasa ikut memiliki perusahaan tempat mereka bekerja, sehingga akan timbul rasa malas dan menghasilkan kinerja yang kurang optimal dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Faishol & Priyono, (2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisa membuktikan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) PT Pos Indonesia di Pekalongan. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan regresi variabel Motivasi (X2) sebesar 0.749 dan hasil uji parsial (uji-t) variable Motivasi (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05.

Marjaya & Pasaribu, (2019) menyatakan motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Sedangkan Robbins (2008) menyatakan motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran.

Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan PT Pos Indonesia di Pekalongan, karyawan merasa bahwa Pemberian gaji yang layak memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan, Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, memberikan ketenangan

dalam melakukan pekerjaan, karyawan merasa aman bekerja di perusahaan ini, dan Pekerjaan yang diberikan sangat menantang kemampuan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andoyo, (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisa membuktikan bahwa Kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Pos Indonesia di Pekalongan . Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan regresi variabel Kepuasan kerja (X3) sebesar 0.029 dan hasil uji parsial (uji-t) variabel Kepuasan kerja (X3) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,734 lebih besardari 0,05.

Robbins dan Judge (2015) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menemukan kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Apabila dari hasil yang tidak signifikan, menunjukan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan namun berdampak kecil.

Berdasarkan kuesioner yang telah dilakukan, beberapa karyawan pada PT Pos Indonesia Pekalongan merasa kurang puas terhadap pekerjaan saat ini dan kurang merasa puas atas pemberian gaji apabila dibandingkan dengan beban kerja yang diterima karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahidin et al., (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan..

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang mengacu pada masalah penelitian dan tujuan penelitian pada bab sebelumnya, Hasil analisa membuktikan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan peneliti masih mempunyai beberapa keterbatasan yaitu Pada proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena terkadang adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya. Hasil penelitian yang tidak menjawab hipotesis sehingga hipotesis pada penelitian ini ada yang ditolak memungkinkan adanya peneliti yang kurang teliti dalam membuat pernyataan kuesioner. Nilai *R Square* pada penelitian ini mengindikasikan bahwa terdapat variabel lain diluar penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka peneliti memberikan saran Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan meneliti variabel lain yang ada di luar penelitian ini atau dengan mengkombinasikan variabel yang terdapat dalam penelitian ini. Contohnya variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya perusahaan dan kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja RosdaKarya.
- Nurhayati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Praktis* (2nd ed.). Unikal Press.
- Rivai, Veithzal, & Sagala, J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.

JURNAL

- Andoyo, E. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Gosyen Sukses Makmur. *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Teknik Universitas Maarif Hasyim Latif Sidoarjo*, 1.
- Faishol, F., & Priyono, B. S. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja dengan Moderasi Iklim Organisasi pada KPP Pratama Demak. *Jurnal Ekonomika*, 7(1), 73–82.
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680–687.
- Irawan, D., Mursito, B., & Purnomo, I. A. D. (2021). The Effectiveness Of Education, Skills, Attitude And Communication On Job Promotions At Lorin Solo Hotel. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(4).
- Kismoyogi, K., Lubis, Y., & Syaifuddin, S. (2019). Pengaruh Program Pelatihan, Etos Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III. *AGRISAINS: Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis*, 1(1), 68–78. <https://doi.org/10.31289/agrisains.v1i1.219>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Prasojo, G. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Akademi Maritim Nasional Jakarta Raya. *Jurnal Matemar: Manajemen Dan Teknologi MaritiM*, 3(1), 63–68.
- Putra, R. A., & Candana, D. M. (2020). Pengaruh Motivasi Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenhip Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Muhammad Zein Painan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 107–116.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Syahidin, S., Syafii, M., & Sirojuzilam, S. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(5), 1610–1617.