

Peran Motivasi dan Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Diana Azizah¹, Dwi Ajeng Agustina², Mutia Sahayu³, M.Akbar Fitri Al Ridho⁴, M. Musthofa Wafa⁵, Kiki Cahaya Setiawan⁶
Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Palembang¹⁻⁶
Corresponding email: dnaazizah04@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History

Received: 10-11-2025
Revised: 25-12-2025
Accepted: 27-12-2025

Keywords

Work Motivation
Organizational Commitment
Employee Performance
Organizational Culture
Job Satisfaction

Kata Kunci

Motivasi Kerja
Komitmen Organisasi
Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi
Kepuasan Kerja

ABSTRACT

In the era of globalisation and digital transformation, improving employee performance has become an important factor for organisational competitiveness. This study aims to explain the role of work motivation and organisational commitment in improving employee performance and their simultaneous contribution. The study uses a qualitative approach through a literature review of seven national and international open access journals published between 2022 and 2025. Data analysis was conducted using content analysis and thematic analysis. The results of the study indicate that work motivation acts as a driver of productive behaviour, while organisational commitment functions as a psychological bond that maintains employee loyalty and consistency. The combination of high motivation and strong commitment has been proven to improve employee performance, which is reinforced by factors such as organisational culture, fairness, compensation, and job satisfaction. In conclusion, improving employee performance requires a holistic management strategy that integrates psychological aspects and organisational support.

ABSTRAK

Dalam era globalisasi dan transformasi digital, peningkatan kinerja karyawan menjadi faktor penting bagi daya saing organisasi. Penelitian ini bertujuan menjelaskan peran motivasi kerja dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan serta kontribusi keduanya secara simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi kepustakaan terhadap tujuh jurnal open access nasional dan internasional terbitan 2022–2025. Analisis data dilakukan dengan analisis isi dan analisis tematik. Hasil kajian menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai pendorong perilaku produktif, sedangkan komitmen organisasi berfungsi sebagai pengikat psikologis yang menjaga loyalitas dan konsistensi karyawan. Kombinasi motivasi tinggi dan komitmen kuat terbukti meningkatkan kinerja karyawan, yang diperkuat oleh faktor budaya organisasi, keadilan, kompensasi, dan kepuasan kerja. Kesimpulannya, peningkatan kinerja karyawan memerlukan strategi manajemen yang holistik dengan mengintegrasikan aspek psikologis dan dukungan organisasi.

Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan transformasi digital yang berkembang pesat, organisasi menghadapi tantangan besar untuk mempertahankan daya saing melalui peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis semata, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor psikologis seperti motivasi kerja dan komitmen organisasi, yang berperan penting dalam membentuk perilaku kerja dan dedikasi individu

terhadap tujuan organisasi (Ekasari et al., 2023). Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri individu maupun dari faktor eksternal yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan seseorang dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai sasaran organisasi (Sentot Imam Wahjono, 2022). Motivasi intrinsik, yang bersumber dari makna dan nilai pribadi dalam pekerjaan, berperan penting dalam meningkatkan semangat serta produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, dan inisiatif dalam mendukung keberhasilan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Maruli Tua Sitorus (2020) yang menyatakan bahwa motivasi yang berasal dari keinginan pribadi dapat mendorong karyawan bekerja secara maksimal, meningkatkan loyalitas, serta berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Selain motivasi, komitmen organisasi juga merupakan faktor penting yang mencerminkan tingkat keterikatan emosional, identifikasi, dan loyalitas individu terhadap organisasi (Meyer & Allen, 1997). Komitmen yang kuat dapat terbentuk melalui proses pelatihan, dukungan manajerial, dan motivasi yang tepat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan (Budiono, 2024). Kombinasi antara motivasi tinggi dan komitmen organisasi yang kuat telah terbukti secara empiris meningkatkan efektivitas serta kualitas hasil kerja karyawan (Ekasari et al., 2023; Rachman, 2022; Gilang et al., 2025). Namun, dalam praktiknya, motivasi kerja sering kali tidak berada pada tingkat optimal. Misalnya, di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, rendahnya motivasi pegawai tercermin dari disiplin kerja yang kurang baik, seperti ketidakpatuhan terhadap jam kerja, sehingga capaian kinerja Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) pada tahun 2019–2021 masih berada pada level 2 (66,67%), di bawah target yang telah ditetapkan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan dapat berbeda tergantung pada konteks budaya, jenis industri, serta gaya kepemimpinan. Beberapa studi menemukan pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja, sementara yang lain menegaskan bahwa pengaruh tersebut dimediasi oleh komitmen organisasi (Ekasari et al., 2023; Rachman, 2022). Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini berfokus untuk menjelaskan peran motivasi kerja dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan serta memahami kontribusi simultan keduanya terhadap efektivitas kerja. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak manajemen organisasi dalam merancang strategi peningkatan motivasi dan komitmen karyawan sebagai upaya memperkuat produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Motivasi kerja sendiri dapat dijelaskan melalui teori kebutuhan Maslow dan teori dua faktor Herzberg yang menyatakan bahwa motivasi muncul ketika individu berusaha memenuhi kebutuhan psikologis dan aktualisasi diri. Motivasi tersebut dapat bersumber dari faktor intrinsik seperti kepuasan kerja, tanggung jawab, dan makna pekerjaan, maupun faktor ekstrinsik seperti penghargaan, promosi, dan kompensasi. Tingkat motivasi yang tinggi akan meningkatkan semangat berprestasi dan komitmen individu terhadap hasil kerja yang optimal (Rachman, 2022). Sementara itu, Meyer dan Allen (1997) mengklasifikasikan komitmen organisasi menjadi tiga bentuk, yaitu *affective commitment* (keterikatan emosional terhadap organisasi), *continuance commitment* (pertimbangan terhadap biaya atau risiko meninggalkan organisasi), dan *normative commitment* (rasa kewajiban moral untuk tetap bertahan di organisasi). Ketiga bentuk komitmen tersebut dapat diperkuat melalui

program pelatihan dan peningkatan motivasi, yang secara langsung berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Budiono, 2024).

Secara keseluruhan, kinerja karyawan mencerminkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas hasil kerja individu dalam menjalankan tanggung jawabnya. Kombinasi antara motivasi kerja yang tinggi dan komitmen organisasi yang kuat terbukti mampu mendorong peningkatan kinerja yang signifikan di berbagai sektor industri (Ekasari et al., 2023). Dengan demikian, pemahaman yang mendalam terhadap kedua variabel ini menjadi hal yang penting bagi organisasi dalam menciptakan sumber daya manusia yang produktif, berdedikasi, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan peran motivasi kerja dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta memahami kontribusi kedua variabel tersebut secara simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen organisasi dalam merancang strategi peningkatan motivasi dan komitmen karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi.

Metode

Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*). Desain penelitian bersifat deskriptif-analitis, bertujuan untuk menelaah, mengidentifikasi, serta menganalisis teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Pendekatan ini dipilih karena memberikan pemahaman yang mendalam terhadap konsep-konsep teoritis dan empiris yang telah dikembangkan dalam berbagai studi sebelumnya (Harahap, 2020; Rolindo & Sudiro, 2023).

Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri atas tiga variabel utama, yaitu:

1. Motivasi Kerja (*Work Motivation*) sebagai variabel independen pertama, mencakup faktor intrinsik dan ekstrinsik yang mendorong individu untuk bekerja serta mencapai tujuan organisasi (Utami, Istiatin, & Mursito, 2022).
2. Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) sebagai variabel independen kedua, terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu afektif, normatif, dan kontinuan (Meyer & Allen, 1997).
3. Kinerja Karyawan (*Employee Performance*) sebagai variabel dependen, yang diukur melalui produktivitas, efektivitas, dan kualitas hasil kerja (Robbins & Judge, 2019; Purnamasari, Rahmanita, & Lubis, 2023).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh literatur ilmiah yang membahas hubungan motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Sampel penelitian ditentukan dengan purposive sampling, yakni pemilihan sumber data berdasarkan tingkat relevansi dan kelengkapan informasi.

Kriteria literatur yang dijadikan sampel meliputi:

1. Artikel ilmiah, buku, dan jurnal open access yang diterbitkan antara tahun 2020–2025.
2. Memiliki pembahasan konseptual atau empiris mengenai variabel penelitian.

3. Menggunakan pendekatan manajemen sumber daya manusia, psikologi organisasi, atau perilaku organisasi.

Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui metode dokumentasi dan telaah literatur dengan menelusuri sumber-sumber dari *Google Scholar*, *Mendeley*, dan *Directory of Open Access Journals* (DOAJ). Sumber yang diperoleh diseleksi berdasarkan:

1. Kesesuaian topik dengan variabel penelitian.
2. Tahun publikasi dan kualitas sumber.
3. Kejelasan metodologi dan hasil penelitian.

Data yang terkumpul meliputi teori dasar, hasil penelitian terdahulu, dan model konseptual yang menjelaskan keterkaitan antara motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan analisis isi (*content analysis*) dan analisis tematik (*thematic analysis*). Tahapan analisis meliputi:

1. Reduksi data, yaitu menyeleksi literatur yang relevan.
2. Kategorisasi tema, yaitu mengelompokkan hasil temuan ke dalam tiga tema utama: motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.
3. Sintesis teoritis, yaitu mengintegrasikan hasil penelitian terdahulu untuk membangun kerangka konseptual.
4. Penarikan kesimpulan, yaitu menyusun hasil analisis untuk menjawab tujuan penelitian.

Menurut Miles dan Huberman (2014), analisis tematik memungkinkan peneliti menafsirkan makna data kualitatif secara sistematis sehingga menghasilkan pemahaman yang mendalam terhadap fenomena yang dikaji. Temuan yang diperoleh kemudian dibandingkan dan dikonfirmasi dengan hasil penelitian terbaru untuk memperkuat validitas interpretasi (Purnamasari et al., 2023).

Hasil dan Diskusi

Untuk menjawab pertanyaan penelitian yaitu Apakah memang ada pengaruh positif antara motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

No	Penulis & Tahun	Judul penelitian	Temuan Utama
1	Prayuda & Herminingsih (2025)	<i>The Influence of Work Motivation and Organizational Commitment on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable</i>	Motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
2	Sipayung & Yuliantini (2024)	<i>Organisational Commitment Influenced by Motivation and Training with Job Satisfaction and Performance as Mediator: Case Study at Starbucks Regional VII Indonesia</i>	Pelatihan dan motivasi meningkatkan komitmen organisasi; efek positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

3	Mochammad Munir Rachman (2022)	<i>The Impact of Motivation on Performance: The Role of Organizational Commitment</i>	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan komitmen organisasi sebagai peran sentral.
4	Rahmawati (2022)	<i>The Impact of Motivation on Performance: The Role of Organizational Commitment</i>	Komitmen organisasi memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja.
5	Windu Astuti & Lia Amalia (2021)	The Relationship between Work Motivation, Job Satisfaction, and Employee Performance: The Moderating Role of Psychology Capital and The Mediating Role of Organizational Commitment	Meneliti motivasi kerja & kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan komitmen organisasi sebagai mediator dan modal psikologis sebagai moderator.
6	Utami & Rachman (2022)	<i>The Effect of Work Motivation and Organizational Culture on Commitment Organization in Improving Employee Performance</i>	Budaya organisasi memperkuat hubungan antara motivasi dan komitmen.
7	Kurniawan (2024)	<i>The Effect of Organizational Justice, Compensation, and Work Motivation to Organizational Commitment and Employee Performance at PT. Recruitfirst Indonesia</i>	Keadilan organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi dan komitmen yang berdampak pada kinerja.

Berdasarkan hasil kajian terhadap tujuh jurnal yang relevan, ditemukan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang kuat dan konsisten terhadap peningkatan kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi. Secara umum, hasil temuan menunjukkan bahwa motivasi berperan sebagai pendorong utama perilaku kerja produktif, sedangkan komitmen organisasi berperan sebagai pengikat psikologis yang menjaga konsistensi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Penelitian oleh Prayuda & Herminingsih (2025) menegaskan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Temuan ini sejalan dengan studi Sipayung & Yuliantini (2024) yang menambahkan bahwa pelatihan kerja juga berperan penting dalam memperkuat motivasi dan komitmen, sehingga berdampak positif terhadap kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja. Artinya, ketika karyawan merasa termotivasi dan terampil, mereka akan lebih berkomitmen terhadap organisasi dan menunjukkan performa kerja yang optimal.

Sementara itu, Rachman (2022) dan Rahmawati (2022) secara konsisten menemukan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai mediator utama dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen tinggi cenderung menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab yang lebih besar dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga kinerja meningkat. Hal ini menegaskan pentingnya komitmen organisasi sebagai jembatan psikologis antara motivasi internal karyawan dan hasil kerja yang dicapai.

Penelitian oleh Windu Astuti & Lia Amalia (2021) memperluas pemahaman tersebut dengan menambahkan modal psikologis (*psychological capital*) sebagai variabel moderator. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa tingkat optimisme, efikasi diri, harapan, dan ketahanan psikologis karyawan dapat memperkuat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja, melalui perantara komitmen organisasi. Dengan demikian, faktor psikologis individu berperan penting dalam menjaga konsistensi motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Selain faktor internal, konteks organisasi juga berperan penting. Studi Utami & Rachman (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif mampu memperkuat hubungan antara motivasi dan komitmen organisasi. Budaya kerja yang mendukung kolaborasi, penghargaan, dan inovasi menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan komitmen karyawan. Sejalan dengan itu, penelitian Kurniawan (2024) menemukan bahwa keadilan organisasi dan sistem kompensasi yang adil berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan komitmen, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya pola hubungan yang konsisten:

1. Motivasi kerja → Komitmen organisasi → Kinerja karyawan, dengan variabel seperti kepuasan kerja dan keadilan organisasi berperan sebagai mediator.
2. Faktor kontekstual seperti pelatihan dan budaya organisasi berfungsi sebagai penguat hubungan tersebut.
3. Faktor psikologis seperti modal psikologis (*psychological capital*) berperan sebagai moderator yang menjaga stabilitas dan efektivitas motivasi karyawan.

Temuan-temuan ini memperkuat teori-teori motivasi kerja, seperti Teori Dua Faktor Herzberg dan Teori Kebutuhan McClelland, yang menekankan pentingnya kebutuhan intrinsik (pencapaian, tanggung jawab, pengakuan) dalam membentuk komitmen dan kinerja. Selain itu, temuan juga mendukung konsep *Organizational Commitment Theory* yang menyatakan bahwa loyalitas dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi menjadi faktor kunci dalam mempertahankan performa tinggi secara berkelanjutan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa strategi peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dapat dilakukan melalui peningkatan motivasi ekstrinsik seperti insentif atau pelatihan, tetapi juga melalui pembentukan komitmen afektif dan budaya organisasi yang mendukung. Integrasi antara faktor psikologis individu dan sistem organisasi yang adil menjadi kombinasi paling efektif dalam mendorong produktivitas serta loyalitas jangka panjang karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi memiliki peran penting dan saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja berfungsi sebagai kekuatan pendorong internal yang mengarahkan usaha dan ketekunan individu untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan komitmen organisasi mencerminkan keterikatan emosional dan tanggung jawab yang menjaga konsistensi serta loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Peningkatan kinerja karyawan tidak dapat hanya mengandalkan faktor eksternal seperti insentif atau penghargaan, tetapi juga memerlukan pendekatan integratif yang menggabungkan motivasi intrinsik, komitmen afektif, dan sistem organisasi yang

mendukung. Faktor-faktor seperti pelatihan, kompensasi yang adil, serta budaya kerja positif berperan memperkuat hubungan antara motivasi, komitmen, dan kinerja.

Dengan demikian, organisasi perlu memprioritaskan strategi yang mampu menumbuhkan motivasi kerja sekaligus memperkuat komitmen organisasi agar tercipta peningkatan kinerja yang berkelanjutan. Keseimbangan antara kesejahteraan psikologis individu dan dukungan sistem organisasi menjadi kunci dalam membentuk sumber daya manusia yang produktif, loyal, dan berdaya saing tinggi.

Organisasi disarankan untuk memperkuat motivasi dan komitmen karyawan melalui sistem penghargaan yang adil, peluang pengembangan karier, serta budaya kerja yang positif dan komunikatif. Pemimpin perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung rasa memiliki dan loyalitas terhadap organisasi. Program pengembangan karyawan sebaiknya mencakup peningkatan keterampilan teknis dan aspek psikologis seperti resiliensi dan efikasi diri. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menelaah hubungan motivasi, komitmen, dan kinerja dengan mempertimbangkan faktor kontekstual seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

Deklarasi

Kontribusi Penulis

Diana Azizah, Dwi Ajeng Agustina, Mutia Sahayu, M. Akbar Fitri Al Ridho, M. Musthofa Wafa, Kiki Cahaya Setiawan berkontribusi penuh dalam seluruh tahapan penelitian, mulai dari perumusan masalah, kajian literatur, pengumpulan dan analisis data, hingga penyusunan naskah akhir. Tidak ada kontribusi eksternal dari pihak lain dalam proses penulisan artikel ini.

Pernyataan Pendanaan

Penelitian ini tidak menerima pendanaan khusus dari lembaga, badan pemerintah, atau organisasi nirlaba mana pun. Seluruh biaya penelitian ditanggung secara mandiri oleh penulis.

Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan tidak terdapat konflik kepentingan dalam pelaksanaan penelitian maupun penyusunan artikel ini.

Informasi Tambahan

Tidak ada informasi tambahan yang relevan untuk dilaporkan dalam artikel ini.

Referensi

- Andari, P., Kunci, K., & Kerja, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Astra Credits Companies Medan). *Hukum Dan Sosial (JMHS)*, 1(1), 9–16. <https://doi.org/10.30596/jmhs.v1i1.8>
- Aris Budiono. (2024). Organisational Commitment Influenced by Motivation and Training with Job Satisfaction and Performance as Mediator. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 3(1), 16–32. <https://doi.org/10.55123/mamen.v3i1.2836>
- Astuti, W., & Amalia, L. (2021). The Relationship between Work Motivation, Job Satisfaction, and Employee Performance: The Moderating Role of Psychology Capital

- and The Mediating Role of Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 14(2), 102. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v14i2.26192>
- Ekasari, S., Hartanto., Shu, E., Yahya., & Setiawan, R. (2023). The Effect of Motivation, Competence and Organizational Commitment on Performance of Employees in Food and Beverage Manufacturing Company. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9 (3). 844 – 849. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1194>
- Febrianti, R., Triono, J., Studi Manajemen, P., & Mohammad Husni Thamrin, U. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2). <https://doi.org/10.3701/ileka.v1i2.292>
- Harahap, A. (2020). Implementasi nilai-nilai karakter dalam pembelajaran tematik kelas III SDIT Darul Hasan Padangsidimpuan. *Childhood Education: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 1(1), 23-40. <https://doi.org/10.53515/CJI.2020.1.1.23-40>
- Hermawati, H., Yusup, Y., & Supardi, S. (2024). The Influence of Work Motivation and Organizational Culture on Commitment Organization in Improving Employee Performance. *Sebatik*, 28(2). <https://doi.org/10.46984/sebatik.v28i2.2545>
- Latif, N., & Adi, Y. (n.d.). *Master of Management Student*. <https://doi.org/10.33096/jer.v%vi%i.1193>
- Mukti, A., I*, U., & Mursito, B. (2022). Motivasi, komitmen kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan. In *Online) JURNAL MANAJEMEN* (Vol. 14, Issue 3).
- Prayuda, B., & Herminingsih, A. (2024). The Effect of Organizational Justice, Compensation, and Work Motivation to Organizational Commitment and Employee Performance at PT. Recruitfirst Indonesia. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 4(1), 37–52. <https://doi.org/10.55927/ijba.v4i1.7906>
- Rachman, M. M. (2022). Impact of Motivation on Performance: The Role of Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 15(3), 376–393. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v15i3.37848>
- Rahmawati, L., Sukesi, S., & Widiastuti, E. (2024). The Effect of Competency, Commitment and Compensation on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable in the Economic and Natural Resources Division of Mojokerto City Government. *Journal of Economics, Management, Entrepreneurship, and Business (JEMEB)*, 4(2), 178-184. <https://doi.org/10.52909/jemeb.v4i2.153>
- Sentot Imam Wahjono. (2022). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern*. Yogyakarta: Deepublish. <https://scholar.google.com/scholar?q=Sentot+Imam+Wahjono+2022+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia>
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh komunikasi antarpribadi pimpinan terhadap motivasi kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Tania, S., Sipayung, W., & Yuliantini, T. (2025). The Influence of Work Motivation and Organizational Commitment on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable at the Indonesian Health Service Association (Adinkes). *Indonesian Journal of Business Analytics (IJBA)*, 5(4), 3387–3406. <https://doi.org/10.55927/ijba.v5i4.15414>