

Article History: Received: 25 April 2025, Revision: 15 May 2025, Accepted: 20 June 2025,
Available Online: 10 July 2025.

DOI: <https://doi.org/10.35870/emt.v9i3.4406>

Investigasi *Impact Achievement Motivation dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja*

Dini Mardiani ^{1*}, Rahma Diana ², Nur Jannah Nasution ³, Nurhasanah ⁴,
Sugeng Karyadi ⁵

^{1*} Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Bandung, Kota
Bandung, Provinsi Jawa Barat, Indonesia.

² Program Studi Manajemen, Universitas Gajah Putih, Kabupaten Aceh Tengah, Provinsi
Aceh, Indonesia.

³ Program Studi Perbankan Syariah, Institut Agama Islam Padang Lawas, Kabupaten
Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia.

⁴ Program Studi Manajemen, STIE IBMI Medan, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara,
Indonesia.

⁵ Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas
Lambung Mangkurat, Kota Banjarmasin, Provinsi Kalimantan Selatan, Indonesia.

Email: dini.mardiani@umbandung.ac.id ^{1*}, rahmadiana1194@gmail.com ²,
nrjannah3121@gmail.com ³, sihotangnurhasanah779@gmail.com ⁴,
sugeng.karyadi18@gmail.com ⁵

Abstrak. Penelitian bertujuan menganalisis dampak achievement motivation dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT USG Unit Pringapus 2 Ungaran. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara random sampling (sampel acak), maka jumlah sampel 89 responden. Teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut : 1. Data Primer, dilakukan melalui : a) Observasi, adalah cara pengumpulan data dengan mengamati secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitian. b) Kuesioner, adalah pengumpulan data yang diberikan atau menyebarluaskan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. c) Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada responden. 2. Data Sekunder yang dikumpulkan: a) Melalui pustaka teori, yakni dari buku – buku yang ada kaitannya dengan variabel penelitian, dan masalah yang diteliti. b) Melalui pustaka hasil penemuan, yaitu dari skripsi, artikel jurnal, internet, publikasi pemerintah, koran, serta dokumentasi. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu : 1. Variabel terikat (dependent variable) adalah Kinerja Karyawan (Y). 2. Variabel bebas (independent variable) adalah achievement motivation (X_1), komitmen organisasi (X_2). Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Tujuan dari metode analisis data ini adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari data – data yang telah diperoleh, seperti : uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis, uji koefisien determinasi dan dibantah dengan program software SPSS versi 25. Hasil penelitian menjelaskan bahwa achievement motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT USG Unit Pringapus 2 Ungaran. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT USG Unit Pringapus 2 Ungaran. Nilai R2 pada model regresi diperoleh sebesar 0,588 yang artinya 58,8% variabel dependen dari kinerja karyawan pada PT USG Unit Pringapus 2 Ungaran dapat dijelaskan oleh variabel independen dijelaskan oleh variabel Achievement Motivation dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 41,2% kinerja karyawan pada PT USG Unit Pringapus 2 Ungaran dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

Kata kunci: Kinerja; Achievement Motivation; Komitmen Organisasi; Karyawan.

Abstract. The study aims to analyze the impact of achievement motivation and organizational commitment on employee performance at PT USG Unit Pringapus 2 Ungaran. The sampling technique used in this study is by random sampling (random sample). then the number of samples is 89 respondents. Data collection techniques are as follows: 1. Primary Data, carried out through: a) Observation, is a method of collecting data by observing directly or indirectly the object of research. b) Questionnaire, is data collection that is given or distributing a list of questions or written statements to respondents to be answered. c) Interview, namely data collection by asking respondents directly. 2. Secondary Data collected: a) Through theoretical literature, namely from books that are related to the research variables, and the problems studied. b) Through the literature of findings, namely from theses, journal articles, the internet, government publications, newspapers, and documentation. In this study using two variables, namely 1. The dependent variable is Employee Performance (Y). 2. The independent variables are achievement motivation (X_1), organizational commitment (X_2). In this study, the data analysis method used is quantitative data analysis. The purpose of this data analysis method is to interpret and draw conclusions from the data that has been obtained, such as: validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, coefficient of determination test and assisted by SPSS software program version 25. The results of the study explain that achievement motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT USG Unit Pringapus 2 Ungaran. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance at PT USG Unit Pringapus 2 Ungaran. The R2 value in the regression model obtained is 0.588, which means that 58.8% of the dependent variable of employee performance at PT USG Unit Pringapus 2 Ungaran can be explained by the independent variable explained by the Achievement Motivation variable and organizational commitment, while the remaining 41.2% of employee performance at PT USG Unit Pringapus 2 Ungaran can be explained by other factors.

Keywords: Performance; Achievement Motivation; Organizational Commitment; Employees.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam merancang sistem formal suatu organisasi untuk memastikan pemanfaatan bakat secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang terampil dan berpengalaman, tetapi juga karyawan dengan kinerja tinggi untuk menghasilkan output maksimal. Salah satu strategi untuk meningkatkan kesejahteraan organisasi adalah melalui pemberdayaan karyawan (Mangkunegara, 2020). Menurut Mangkunegara (2020), kinerja karyawan adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sedarmayanti (2020) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dibuktikan secara nyata, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas, yang mencerminkan proses manajemen atau kinerja organisasi secara keseluruhan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhinya, seperti motivasi berprestasi dan komitmen organisasi. Motivasi berprestasi, sebagai faktor pertama, didefinisikan sebagai dorongan untuk mencapai keberhasilan melalui persaingan dengan standar keunggulan, seperti prestasi orang lain atau hasil kerja sebelumnya (Murray dalam Winardi, 2018).

Motivasi ini melibatkan pengendalian lingkungan sosial dan fisik, mengatasi hambatan, serta mempertahankan kualitas kerja yang kompetitif untuk mencapai hasil yang lebih baik. Faktor kedua adalah komitmen organisasi, yaitu kondisi di mana karyawan mendukung tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (Fujiana & Rahardja, 2016). Komitmen organisasi mencerminkan tingkat loyalitas dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, yang ditunjukkan oleh identifikasi dengan nilai-nilai organisasi dan ketidaktinginan untuk meninggalkannya. PT USG, sebuah perusahaan industri garmen berorientasi ekspor ke pasar Asia, Amerika, Eropa, dan Australia, memproduksi pakaian pria dan wanita seperti kemeja, jaket, dan gaun untuk berbagai *buyer* ternama, termasuk Ann Taylor, Li & Fung

India, PVH, Sojitz Corporation, Perry Ellis, serta mitra baru seperti BAPL-Macy's, Asia Pacific Apparel, PVH Brands Australia, dan BAPL-Kohl's. Dengan tingginya permintaan produk berkualitas dan ketepatan waktu pengiriman, kinerja karyawan menjadi faktor krusial bagi keberhasilan perusahaan. Namun, data produksi di PT USG Unit Pringapus 2 menunjukkan bahwa target perusahaan belum tercapai, mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian lebih terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi berprestasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT USG Unit Pringapus 2, Ungaran. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis, dan uji koefisien determinasi, dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.

Tinjauan Literatur

Motivasi Berprestasi dan Kinerja Karyawan

Menurut Murray (dalam Winardi, 2018), motivasi berprestasi dapat didefinisikan sebagai dorongan untuk mengatasi hambatan, mengembangkan kemampuan, serta berusaha mencapai tujuan yang sulit dengan cara yang sebaik mungkin dan secepat mungkin. Bernardin dan Russel (dalam Nadeak, 2020) mendefinisikan kinerja sebagai "*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period.*" Dalam hal ini, prestasi atau pencapaian merujuk pada catatan hasil yang diperoleh dari tugas atau kegiatan tertentu selama periode waktu yang ditentukan. Semakin tinggi tingkat motivasi berprestasi yang dimiliki seseorang, semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan untuk mencapai prestasi atau tujuan tertentu akan memberikan dampak positif terhadap kinerja. Studi empiris oleh Herawati (2022) menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut: H1: Motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi merupakan kondisi di mana karyawan memiliki kedekatan emosional terhadap organisasi serta tujuan-tujuan organisasi, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Fujiana & Rahardja, 2016). Kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana seseorang dapat mencapai tujuan dan tanggung jawab yang telah ditentukan oleh organisasi. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasi antara lain adalah kepuasan kerja, dukungan organisasi, dan sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Studi empiris dari Nongkeng (2012) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, hipotesis yang dapat diajukan adalah: H2: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Metodologi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi di PT. USG Unit Pringapus 2 yang berjumlah 819 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *random sampling* (sampel acak), dengan jumlah sampel sebanyak 89 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder:

- 1) Data Primer diperoleh melalui beberapa metode, antara lain:
 - a) Observasi
Pengumpulan data dengan cara mengamati objek penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung.
 - b) Kuesioner
Pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.
 - c) Wawancara
Pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada responden.

2) Data Sekunder diperoleh melalui:

- a) Pustaka teori, yakni dari buku-buku yang berkaitan dengan variabel penelitian dan masalah yang diteliti.
- b) Pustaka hasil penemuan, yang meliputi skripsi, artikel jurnal, internet, publikasi pemerintah, koran, serta dokumentasi.

Variabel dalam penelitian ini ditetapkan untuk dipelajari agar diperoleh informasi yang relevan dan dapat diambil kesimpulan. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel utama:

- 1) Variabel terikat (dependent variable) adalah Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Variabel bebas (independent variables) adalah achievement motivation (X1) dan komitmen organisasi (X2).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yang bertujuan untuk mengolah dan menganalisis data yang diperoleh agar dapat memberikan informasi yang bermanfaat dalam pengambilan keputusan. Proses analisis data melibatkan beberapa tahap, seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis, uji koefisien determinasi, yang dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Berikut adalah persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini:

$$KK = b1_AM + b2_KO + e$$

Keterangan:

- KK : Kinerja Karyawan
 β_1, β_2 : Koefisien Regresi
AM : Achievement Motivation
KO : Komitmen Organisasi
E : Error Term

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen kuesioner dapat mengukur variabel yang dimaksud. Validitas suatu instrumen dapat diketahui dengan melihat nilai *Kaiser-Meyer-Olkin* (*KMO*) yang lebih besar dari 0,5 dan *loading factor* yang lebih besar dari 0,4

(Ghozali, 2014). Berdasarkan hasil uji validitas, nilai KMO untuk variabel *achievement motivation* dan komitmen organisasi lebih besar dari 0,5, dan *loading factor* pada semua indikator masing-masing variabel penelitian lebih besar dari 0,4. Hal ini membuktikan bahwa semua indikator yang digunakan dalam kuesioner termasuk dalam kategori *valid*.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi alat ukur, yang dalam hal ini adalah kuesioner. Pengujian reliabilitas menggunakan

Cronbach's Alpha (*a*), dengan kriteria jika *Cronbach's Alpha* (*a*) lebih besar dari 0,60, maka kuesioner tersebut dianggap *reliable* atau konsisten. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua variabel memiliki koefisien Alpha yang berkisar antara 0,735 hingga 0,901, yang semuanya lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel yang diukur melalui kuesioner tersebut *reliable*, dan item-item pada setiap variabel dapat digunakan sebagai alat ukur yang konsisten.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000
	Std. Deviation	1.6886
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.056
	Negative	-.070
Test Statistics		.665
Asymp. Sig. (2-tailed)		.768

Hasil data menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Hal ini terlihat dari nilai Asymp. Sig sebesar $0,768 > 0,05$ yang berarti

data variabel telah terdistribusi normal secara statistic.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
AM	.846	4.876
KO	.718	4.543

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF seluruh variabel independen mempunyai nilai (yang bergerak dari 4,543 sampai dengan 4,876) < 10 dan nilai toleransinya bergerak dari 0,673 sampai dengan 0,857 $> 0,10$. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas pada model regresi.

Uji Heterokedastisitas menggunakan uji Glejser. Dari uji ini, nilai signifikansi (bergerak dari 0,311 ke 0,408) $> 0,05$ yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi tersebut layak digunakan untuk melakukan pengujian.

Tabel 3. Hasil Uji Glejser

Model	Sig.
1 (Constant)	.751
AM	.408
KO	.311

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Standardized Coefficients	T		Sig.	
		Beta			
AM	.352	5.835	.000		
KO	.230	5.635	.002		

Berdasarkan tabel 4, maka persamaan regresi linier berganda adalah:

$$KK = 0,352_AM + 0,230_KO + e$$

Persamaan regresi ini memiliki makna:

- 1) Koefisien beta pada variabel *Achievement Motivation* menunjukkan angka sebesar 0,352 dan bernilai positif, artinya apabila *Achievement Motivation* meningkat maka Kinerja karyawan pada PT USG Unit Pringapus 2 Ungaran juga akan meningkat.
- 2) Koefisien beta pada variabel Komitmen Organisasi menunjukkan angka sebesar 0,230 dan bernilai positif yang artinya semakin Komitmen Organisasi maka Kinerja karyawan pada PT USG Unit Pringapus 2 Ungaran juga akan meningkat.

Hasil Uji Hipotesis (t - Test)

1) Achievement Motivation (H1)

Hasil analisis pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Achievement Motivation* sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H1 diterima, yang berarti *Achievement Motivation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT USG Unit Pringapus 2 Ungaran.

2) Komitmen Organisasi (H2)

Hasil analisis pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Komitmen Organisasi sebesar $0,002 < 0,05$. Dengan demikian, H2 diterima, yang berarti Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT USG Unit Pringapus 2 Ungaran.

Tabel 5. Hasil Uji koefisien determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.606	.588	1.72835

Pada Tabel 5, ditunjukkan bahwa nilai R^2 pada model regresi diperoleh sebesar 0,588, yang artinya 58,8% variabel dependen dari kinerja karyawan pada PT USG Unit Pringapus 2 Ungaran dapat dijelaskan oleh variabel independen yang meliputi *Achievement Motivation* dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya, sebesar 41,2%, dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak tercakup dalam model ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian sebelumnya, terindikasi bahwa *Achievement Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT USG Unit Pringapus 2 Ungaran, sehingga H1 diterima. Variabel *Achievement Motivation* menunjukkan angka sebesar 0,352 dan bernilai positif, artinya apabila *Achievement Motivation* meningkat, maka Kinerja Karyawan pada PT USG Unit Pringapus 2 Ungaran juga akan meningkat. Kinerja adalah hasil kerja dalam kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2020 dalam Diana & Ningsih, 2023). Namun, menurut Nongkeng (2012), komitmen organisasional berpengaruh tidak langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja, artinya meskipun komitmen meningkat, kinerja tidak selalu mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Anwar & Liana (2016), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Rachmawati & Lestariningsih (2022), dan Aisyah (2021), yang menyatakan bahwa *Achievement Motivation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Di sisi lain, berdasarkan hasil pengujian yang sama, Komitmen Organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT USG Unit Pringapus 2 Ungaran, sehingga H2 diterima. Variabel Komitmen Organisasi menunjukkan angka sebesar 0,230 dan bernilai positif, yang berarti semakin tinggi Komitmen Organisasi, maka semakin baik pula Kinerja Karyawan pada PT USG Unit Pringapus 2 Ungaran. Kinerja adalah hasil kerja dalam kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2020 dalam Diana & Ningsih, 2023). Namun, menurut Nongkeng (2012), komitmen organisasional berpengaruh tidak langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja, artinya meskipun komitmen meningkat, kinerja tidak selalu mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Anwar & Liana (2016), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Temuan penelitian yang didukung oleh analisis data dan pembahasan menunjukkan bahwa *Achievement Motivation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT USG Unit Pringapus 2 Ungaran. Selain itu, Komitmen Organisasi juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT USG Unit Pringapus 2 Ungaran. Nilai R^2 pada model regresi diperoleh sebesar 0,588, yang berarti 58,8% variabilitas kinerja karyawan pada PT USG Unit Pringapus 2 Ungaran dapat dijelaskan oleh variabel *Achievement Motivation* dan komitmen organisasi. Sementara itu, sisanya sebesar 41,2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam model penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Aisyah, N. Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Locus of Control terhadap Kompetensi Kinerja Dosen AKUBANK ICM Cantrika Mitra Medan Influence of Achievement Motivation and Locus of Control towards Competence of Lecturer Performance in AKUBANK ICM Cantrika Mitra Medan.
- Anwar, A. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Dosen Dimoderasi Budaya Organisasional (Studi pada Perguruan Tinggi Maritim di Semarang). *Jurnal Ilmiah Telaah Manajemen*, 13(1).
- Ayu, R. C. (2023). *Islamic Psychological Inspirational Leadership (IpiL): Gaya Kepemimpinan Baru Berdasar Islamic Work Contract Dan Islamic Achievement Motivation Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia)).
- Diana, R., & Ningsih, W. M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 5(2), 15-32.
- Erdiana, A. (2003). PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DAN KEPUASAN KERJA: PELIMPAHAN WEWENANG, LOCUS OF CONTROL DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 1(2), 157-176. <http://dx.doi.org/10.30742/equilibrium.v1i2.173>.
- Fujiana, R., & Rahardja, E. (2016). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi pada PT Indotirta Jaya Abadi, Ungaran)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Henita, N., Gustiawan, R., Marni, Y., & Marsidin, S. (2023). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN ERA INDUSTRI REVOLUSI 4.0. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(1), 6927-6940.
- Herawati, A. S. (2022). *Pengaruh Spiritual Quotient, Self Leadership, Intellectual Quotient Dan Komitmen Organisasional Terhadap Motivasi Berprestasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Islam Di Banjarmasin (The Influence of Spiritual Quotient, Self Leadership, Intellectual Quotient and Organizational Commitment to Achievement Motivation and Job Satisfaction and The Performance of Lectures in Islamic Universities in Banjarmasin)* (Doctoral dissertation, Universitas 17Agustus 1945 Surabaya).
- Kamarudin, A. P., Ratnawati, R., Erna, E., Amiruddin, A., Fatma, M., Diana, R., ... & Amna, A. (2024). SOSIALISASI LITERASI MANAJEMEN KEUANGAN DAN BISNIS DIGITAL PADA PEKERJA WANITA INDONESIA DI MALAYSIA. *Batara Wisnu: Indonesian Journal of Community Services*, 4(3). <https://doi.org/10.53363/bw.v4i3.294>.

- Khusnahan, H., & Putra, R. S. (2018). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Komprehensif Dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi. *Accounting And Management Journal*, 1(2). <https://doi.org/10.33086/amj.v1i2.80>.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nongkeng, H. (2012). Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen Dipekerjakan PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makassar). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(3), 574-585.
- PRASETYA, R. A. (2021). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Dan Motivasi Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus Pada Umkm Di Daerah Istimewa Yogyakarta).
- Putra, F. A., & Kurniati, D. (2024). Mengoptimalkan Kinerja: Investigasi Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 8283-8294. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.10525>.
- Rachmawati, E. M., & Lestariningsih, M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Achievement Motivation Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Surabaya 60000. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(6).
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2001). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.