

Peningkatan Motivasi Dan Komitmen Kerja Pada Pegawai

Muhammad Fiqri Haikal

Universitas Bina Bangsa

Fiqrihaikalmuhammad47@gmail.com

Nanda Dwiky Pamungkas

Universitas Bina Bangsa

nandadwiky6@gmail.com

Alamat : JL Raya Serang - Jakarta, KM. 03 No. 1B, Panancangan, Kec. Cipocok Jaya,
Kota Serang, Banten 42124

Email korespondensi : Fiqrihaikalmuhammad47@gmail.com

Abstrak : *Companies need human resources who are educated, skilled and competent in their fields. Company management must pay attention to managing the company's human resources. The problem with employee performance in several Indonesian companies is that there is still a high level of absenteeism, this creates problems for leaders to increase employee motivation and organizational commitment to carry out work optimally. The method in this research is literature study or library search. Examine journals that are in accordance with the theory discussed, especially in the area of employee motivation and commitment. All journals cited are sourced from Sinta, Google Scholar, and Garuda. The research results show that the positive influence of organizational commitment on employee performance states that motivation and organizational commitment have a significant effect on increasing employee performance.*

Keywords: *Motivation, Commitment, Employee Performance*

Abstrak : Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang terdidik, terampil, dan kompeten di bidangnya. Manajemen perusahaan harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia perusahaannya. Permasalahan untuk kinerja pegawai di beberapa perusahaan Indonesia masih tingginya tingkat kemangkiran, hal ini menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk meningkatkan motivasi pegawai dan komitmen organisasi guna melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Metode pada penelitian ini yaitu dengan studi literature atau library search. Mengkaji jurnal-jurnal yang sesuai dengan teori yang dibahas, terkhusus pada lingkup motivasi dan komitmen pegawai. Seluruh jurnal-jurnal yang di citasi bersumber pada Sinta, Google Schoolar, dan Garuda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa Pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai menyatakan bahwa motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Keyword: Motivasi, Komitmen, Kineja Pegawai

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi atau bisnis. Oleh karena itu, mereka harus mendapatkan manfaat dari lingkungan kerja yang aman dan nyaman (Setiobudi, 2017). Memiliki karyawan yang berkinerja tinggi akan meningkatkan produktivitas organisasi atau bisnis itu sendiri, namun ada beberapa faktor pribadi dari setiap karyawan yang harus diperhatikan, seperti faktor eksternal atau internal dari karyawan itu sendiri (Setyawan, 2018).

Peningkatan motivasi juga harus meningkatkan kinerja seorang karyawan (Sadat et al., 2020). Sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi atau bisnis tidak akan

membuahkan hasil jika tidak ada dukungan dari rekan-rekan yang berfungsi secara maksimal (Panjaitan, 2017). Karyawan diberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensinya dengan memberikan pelatihan, hal ini untuk membantu karyawan memahami apa yang mereka lakukan dan mengapa hal tersebut perlu dilakukan (Hendra, 2020).

Melalui motivasi, karyawan juga dilatih untuk mengatasi egonya dan memperkuat komitmennya terhadap perusahaan (Sari et al., 2020). Alasan diadakannya pelatihan tidak hanya untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia organisasi atau perusahaan, tetapi juga untuk memotivasi karyawan, yang nantinya mempengaruhi produktivitas kinerjanya sendiri (Kumala, 2020).

Meskipun perbaikan itu sendiri tidak mudah untuk diterapkan, karena dalam beberapa kasus perusahaan kesulitan mengidentifikasi penyebab menurunnya kinerja seorang karyawan, namun hal ini disebabkan rumitnya penyebab menurunnya kinerja dari satu karyawan ke karyawan lainnya. (Ahmad dkk., 2019).

Komitmen organisasi adalah derajat karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi mencakup kebanggaan, kesetiaan, dan kemauan anggota pada organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. (Sopiah, 2008)

Ada banyak alasan mengapa sebuah organisasi harus berusaha meningkatkan komitmen organisasi para karyawannya. Banyak penelitian menemukan bahwa semakin tinggi karyawan berkomitmen kepada perusahaan, karyawan tersebut akan berusaha lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Selain itu, karyawan yang berkomitmen juga akan meningkatkan produktivitas kerjanya karena karyawan itu merasa menyatu dengan perusahaan dan bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya rasa menyatu pada perusahaan, karyawan tidak akan berpikir untuk meninggalkan perusahaan, sehingga dikatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan menurunkan keinginan untuk pindah kerja para karyawannya.

Komitmen organisasi didasarkan pada kepercayaan karyawan terhadap nilai-nilai perusahaan (Yessica Nathania, 2018). Komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak positif bagi karyawan, antara lain menimbulkan kepuasan kerja, prestasi kerja yang baik, dan keinginan untuk terus bekerja di perusahaan tempatnya bekerja (Panggabean et al., 2020). Komitmen organisasi merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan seseorang terhadap organisasi (Akbar et al., 2017). Komitmen pegawai terhadap organisasi tidak terjadi secara kebetulan, melainkan melalui proses yang cukup panjang dan progresif (Y Nathania, 2018).

motivasi dan komitmen kerja antar karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi (Aribowo, S, N., Nurkolis, N. dan Haryati, T., 2023). (Fatah, M, T., 2019) Motivasi merupakan pendorong penting kinerja karyawan kinerja, karena mempengaruhi kemauan mereka untuk mengerahkan upaya dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas. (Santoni, C, C, P, N. dan Suana, W, I., 2018) Karyawan yang termotivasi lebih cenderung terlibat, produktif, dan berkomitmen dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Gayatri, M, E, M, A, I. dan Nengsih, K, M., 2021) Motivasi dapat bersifat intrinsik, yang berasal dari keinginan dan nilai internal individu, atau ekstrinsik, didorong oleh imbalan atau hukuman dari luar. (Fatah, M, T., 2019) (Gayatri, M, E, M, A, I. dan Nengsih, K, M., 2021) Motivasi intrinsik, seperti rasa pencapaian atau pertumbuhan pribadi, seringkali lebih berkelanjutan dan mengarah pada tingkat kepuasan dan komitmen kerja yang lebih tinggi (Fatah, M, T., 2019). Motivasi ekstrinsik, seperti insentif atau pengakuan finansial, juga bisa efektif dalam konteks tertentu, namun harus digunakan bersama dengan motivator intrinsik untuk menciptakan motivasi yang menyeluruh dan berkelanjutan.

Teori harapan, seperti yang dikemukakan oleh Victor Vroom, menyatakan bahwa karyawan akan termotivasi untuk mengerahkan upaya jika mereka yakin tindakan mereka akan membawa hasil yang diinginkan. (Fatah, M, T., 2019) Artinya, karyawan harus melihat adanya hubungan yang jelas antara keduanya. kinerja mereka dan imbalan yang akan mereka terima, baik imbalan yang bersifat finansial, sosial, atau psikologis. Manajer harus memastikan bahwa karyawan memahami bagaimana kontribusi mereka dihargai dan bagaimana mereka dapat mencapai hasil yang diinginkan melalui upaya mereka.

KAJIAN TEORI

Teori Motivasi

Menurut Hasibuan (2014) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Fahmi dalam Parashakti & Setiawan (2019), Motivasi merupakan aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu. Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi yaitu motivasi kerja yang merupakan sumber daya manusia yang ada dalam lingkungan kerja organisasi tersebut.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam (motivasi internal) maupun dari luar (motivasi eksternal). Motivasi yang ada pada setiap orang tidaklah sama. Untuk itu, diperlukan pengetahuan tentang pengertian dan hakikat motivasi serta kemampuan teknik menciptakan situasi, sehingga menimbulkan motivasi/dorongan bagi seseorang untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan yang dikehendaki oleh individu lain atau organisasi.

Motivasi erat kaitannya dengan kebutuhan dari yang diberi motivasi, semakin tercapainya tingkat kebutuhan dari seseorang maka semakin tinggi motivasi yang muncul untuk bekerja dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Robin & Judge (2008) menjelaskan lima tingkat dalam hierarki kebutuhan (hierarcy needs), diantaranya adalah:

- a) Fisiologis (physiological needs) Meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
- b) Rasa aman (safety needs) Meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
- c) Sosial (social needs) Meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
- d) Penghargaan (esteem needs) Meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaian dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.

e) Aktualisasi diri (self-actualisation needs)

Teori Komitmen

Menurut (Ma'rufi & Anam, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi diantaranya: 1). Faktor Personal: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, 2). Karakteristik pekerjaan: lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, 3). Karakteristik struktur: besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi, 4). Pengalaman kerja: karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dibandingkan dengan pengalaman kerja yang belum lama mempunyai tingkat komitmen yang berbeda. Sedangkan menurut (Fred Luthans, 2011) terdapat tiga level dimensi komitmen yaitu, 1) Komitmen Afektif, menyangkut keterikatan emosional pekerjaan pada identifikasi dengan dan pelibatan dalam organisasi, 2) Komitmen Normatif, menyangkut perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan perasaan pekerja atas kewajiban untuk dilakukan, 3) Komitmen Kontinuan, menyangkut komitmen didasarkan pada biaya yang bersangkutan dengan pekerja dengan meninggalkan organisasi, ini mungkin karena hilangnya senioritas untuk promosi atau tunjangan. (Pane & Fatmawati, 2017).

Komitmen karyawan menurut Sopiha (2008) suatu ikatan psikologis antara karyawan dengan organisasinya dimana karyawan menerima nilai dari organisasi, selalu mengusahakan terwujudnya tujuan organisasi dan ingin mempertahankan kedudukannya. Kenyataannya, tidak semua karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasinya. Adapun jenis-jenis komitmen organisasi antara lain: komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila karyawan selalu melibatkan diri dalam upaya terwujudnya tujuan perusahaan maka karyawan tersebut mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang diungkapkan oleh Luthans (2006) yang menunjukkan hubungan positif antara komitmen organisasi dengan hasil yang diinginkan atau kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan menggunakan (literature review) tinjauan pustaka. Data dikumpulkan dari sumber jurnal ilmiah. Jenis data yang digunakan

adalah data sekunder. Menurut Sugiyono (2017), data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Artinya sumber data penelitian diperoleh melalui media termediasi maupun tidak langsung.

Metode dalam penulisan artikel ilmiah ini yaitu dengan studi literature atau library search. Mengkaji jurnal-jurnal yang sesuai dengan teori yang dibahas, terkhusus pada lingkup motivasi dan komitmen pegawai. Seluruh jurnal-jurnal yang di citasi bersumber pada Sinta, Google Scholar, dan Garuda. Penelitian ini menerapkan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2015) mengatakan metode penelitian deskriptif kuantitatif bisa diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sampel filsafat positif yang digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data juga menggunakan instrumen penelitian, analisis data memiliki sifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah dibuat.

Kemudian dari sumber-sumber pustaka tersebut akan diklasifikasikan untuk menjawab permasalahan-permasalahan yang ditemukan. Selanjutnya akan diinterpretasikan sesuai dengan teori dan konsep yang digunakan, kemudian akan ditarik kesimpulan sehingga mampu menjawab pokok pembahasan dalam penelitian analisis pengaruh pengembangan dan pelatihan, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 : Penelitian terdahulu yang relevan

No.	Author, Tahun	Nama Jurnal	Hasil
1	Antaiwan Bowo Pranogyo dan Junaedi Hendro, 2023	Analisis Pengaruh Pengembangan SDM , Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	1. Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Nugroho et al., 2021). 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Tinton Ramadhan, 2017	Analisis Pengaruh Motivasi Dan Komitmen	Motivasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. XYZ sebesar 17,7% dan

		Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	<p>sisanya sebesar 82,3% dipengaruhi oleh hal lain. 1. Motivasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang dan searah (karena nilainya positif), yaitu sebesar 0,420. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka motivasi karyawan perlu ditingkatkan.</p> <p>2. Komitmen organisasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. XYZ sebesar 36,7% dan sisanya sebesar 63,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Komitmen organisasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat dan searah (karena nilainya positif) yaitu sebesar 0,606. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka komitmen organisasi pada karyawan perlu ditingkatkan.</p>
3	Edi Muhammad Abduh Alhamidi, 2023	Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan	<p>Hipotesis 3 pada motivasi (X1) dan komitmen kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dan hasil perhitungan diperoleh adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($74,183 > 3,098$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan motivasi (X1) dan komitmen kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. San Fang Indonesia, sedangkan nilai korelasi sebesar 0,789 dan mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang kuat artinya nilai motivasi dan komitmen kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin baik pula</p>
4	Pater Rajagukguk, 2016	Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	<p>Variabel motivasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian hipotesis dapat diterima. Variabel komitmen organisasi (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) dengan demikian hipotesis tidak dapat</p>

			diterima. Variabel Motivasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara bersama-sama mempunyai kontribusi atau berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
5	Luh Fitria Asmara Dewi Yasa, 2018	Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali Ni	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja hal ini berarti Motivasi yang semakin baik mampu meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen pegawai terhadap Kinerja hal ini berarti peningkatan Komitmen yang semakin baik mampu meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali.
6	Sofiyani Matondang, Susan Rumanti Sitohang, 2020	Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt.Iss Indonesia Kota Medan	Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. ISS Indonesia Kota Medan dengan t hitung sebesar 3.078 dan nilai signifikansi 0.003
7	Febrianty Barrung Ka'bak, Muhammad Ilham Wardhana Haeruddin, Burhanuddin, Romansyah Sahabuddin, Uhud Darmawan Natsir	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Pak Tjomot Cabang Daya Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan Rumah Makan Pak Tjomot cabang daya. Hal ini dapat dikatakan bahwa dukungan komitmen organisasi dan peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan di Rumah Makan tersebut. Kedua variabel bebas tersebut yaitu komitmen organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan

PEMBAHASAN

Berdasarkan 8 jurnal tersebut ditemukan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu

mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya (Noviarita et al., 2021 Berdasarkan hasil studi yang berjudul “analisis Pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” ditemukan hasil bahwa Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Nugroho et al., 2021).

Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Hidayati & Ermiyanto, 2017). Motivasi pada dasarnya dapat mendorong karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasaraannya, kepentingan pribadi pada anggota organisasi tersebut akan terpelihara (Potu et al., 2021).

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya (Noviarita et al., 2021). Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Julianry et al., 2017).

Motivasi Terhadap Kinerja

Dalam penelitian yang berjudul ‘pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai’ yang dilakukan pada PT Challenger Tangerang mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini juga selaras dengan penelitian yang lainnya bahwa Pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai menyatakan bahwa motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Pater Rajagukguk, 2016). Hal ini disebabkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai berarti motivasi yang semakin baik mampu meningkatkan kinerja pegawai (Ni Luh Fitria, 2018). Hasil penelitian sebelumnya sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Edi Muhammad, 2023) yang menyimpulkan bahwa nilai motivasi dan komitmen kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin baik pula dan dipertegas oleh penelitian (Sofiyana & Susan, 2020)

Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan t hitung sebesar 3.078 dan nilai signifikansi 0.003.

Komitmen Organisasi Terhadap Pegawai

(Febrianty & Muhammad Ilham, 2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin kuat komitmen organisasi tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari – hari. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian (Ni Luh Fitria, 2023) yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Juga pendapat sebelumnya diperkuat dengan hasil penelitian yang berjudul ‘Pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan’ bahwa komitmen organisasi semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian tersebut, ditemukan bahwa semakin meningkatnya motivasi dan komitmen kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai pula, Berdasarkan teori, artikel yang relevan dan pembahasan maka dapat di rumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya: 1) Motivasi berpengaruh positif, 2). Komitmen organisasi berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhamidi, E. M. (2023). Pengaruh Motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 88-96.
- Febrianty, M. I. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 384-391.
- Pranogyo, H. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10-18.
- Rajagukguk, P. (2016). PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN. *Ecodemica*, 23-31.
- Ramdhan, T. (2017). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 353-362.

Sofiyan Matondang, S. R. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN KERJA KARYAWAN. *JURNAL CREATIVE AGUNG*, 223-255.

Yasa, N. L. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 46-52.