

Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Intrinsik, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Teknologi Internasional Nusantara Yogyakarta

Alexander R. Mundus Ama Sanga BB^{1*}
Syamsul Hadi², Eko Yulianto³

^{1,2,2} Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
Email: alexanderraimundusamasangabb@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational commitment, intrinsic motivation, and job satisfaction on employee performance at PT Teknologi Internasional Nusantara Yogyakarta. The company faces several issues, including high absenteeism rates, low employee loyalty, and declining work motivation. A quantitative approach with a causal-comparative method was employed. The sample consisted of 75 respondents, selected through simple random sampling from a total population of 172 employees. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and statistically analyzed through hypothesis testing. The results showed that organizational commitment and intrinsic motivation had no significant effect on employee performance, with p-values of 0.635 and 0.988, respectively. This indicates that although employees may possess loyalty and internal drive, these factors alone are insufficient to directly enhance performance. Conversely, job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance, with a p-value of 0.000. Elements such as job challenges, team comfort, and a conducive work environment greatly contributed to improved performance.

Keywords: Organizational Commitment, Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Teknologi Internasional Nusantara Yogyakarta. Permasalahan yang dihadapi perusahaan meliputi tingginya tingkat absensi, rendahnya loyalitas, dan motivasi kerja karyawan yang cenderung menurun. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal komparatif. Sampel penelitian berjumlah 75 responden, ditentukan dengan teknik simple random sampling dari total populasi sebanyak 172 karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis secara statistik menggunakan uji hipotesis. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai p-value masing-masing sebesar 0,635 dan 0,988. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan memiliki loyalitas dan dorongan internal, hal tersebut belum cukup untuk mendorong peningkatan kinerja secara langsung. Sebaliknya, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai p-value sebesar 0,000. Faktor-faktor seperti tantangan dalam pekerjaan, kenyamanan kerja tim, dan lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi besar terhadap meningkatnya kinerja.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah karyawan yang mampu, siap, dan sigap dalam mencapai tujuan organisasi. Munculnya kebutuhan untuk membantu fungsi organisasi dalam menjalankan tujuannya adalah profesionalisme dalam bekerja. Kebutuhan akan profesionalisme menunjukkan bahwa peran sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi semakin meningkat (Andreas, 2022). Sumber daya manusia dibutuhkan oleh organisasi agar para

eksekutif dan karyawan dapat berkontribusi dengan baik dan menyelesaikan tugas secara efisien guna mencapai tujuan organisasi (Degdo Suprayitno, 2024).

Fenomena pada PT. Teknologi Internasional Nusantara Yogyakarta ditemukan bahwa tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. Teknologi Internasional Nusantara Yogyakarta masih tergolong rendah hingga sedang. Dan mengalami kendala dalam menjaga motivasi kerja karyawan. Niat keluar

yang tinggi, tingkat absensi yang meningkat, serta rendahnya loyalitas menjadi masalah umum yang di PT. Teknologi Internasional Nusantara Yogyakarta. Dalam sektor penyedia jasa *call service*, misalnya, banyak karyawan hanya bekerja sekadar memenuhi kebutuhan ekonomi, tanpa adanya semangat atau komitmen terhadap kemajuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat celah besar dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja sebagai faktor penting dalam pencapaian kinerja optimal.

Kinerja karyawan adalah suatu sistem yang berfungsi untuk mengevaluasi dan mengetahui sejauh mana seorang karyawan telah melaksanakan tugasnya secara menyeluruh, kinerja karyawan mencakup kombinasi antara hasil kerja yang seharusnya dicapai dan kompetensi atau cara seseorang mencapai hasil tersebut. Selain itu, kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai output yang dihasilkan dari suatu fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu dalam kurun waktu tertentu, yang mencerminkan kualitas serta kuantitas dari pekerjaan tersebut (Tanjung & Rasyid, 2023). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang mencerminkan loyalitas dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja (Badrianto & Astuti, 2023). Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang bersedia memberikan kontribusi terbaiknya demi mencapai tujuan bersama, salah satu bentuk komitmen, yaitu komitmen afektif, menunjukkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, yang ditandai dengan rasa memiliki, keterlibatan aktif dalam kegiatan organisasi, serta keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung memiliki dedikasi dan loyalitas yang lebih besar, yang berdampak positif terhadap peningkatan kinerja, penurunan tingkat absensi, serta rendahnya tingkat keluar-masuk ((Badrianto & Astuti, 2023). Selain dari kecerdasan emosional juga terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi intrinsik.

Motivasi intrinsik merupakan dorongan internal yang berasal dari dalam individu untuk mencapai keberhasilan, dan sering disebut sebagai

faktor-faktor motivasional (Potu et al., 2021). Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu, yang membuat seseorang terdorong untuk bertindak tanpa membutuhkan rangsangan atau pengaruh dari luar (Ena & Djami, 2020). Selain motivasi intrinsik terdapat juga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya, yang muncul sebagai hasil dari perbandingan antara harapan dan imbalan yang diterima dari instansi atau tempat kerja, diukur dari sejauh mana seseorang merasa dihargai dan terpenuhi kebutuhannya melalui pekerjaan yang dilakukan, kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sikap emosional yang positif, di mana individu merasakan kesenangan dan memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya (Tanjung & Rasyid, 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh Rizal *et al.* (2023) di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, memberikan bukti bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun temuan dari penelitian Suhardi *et al.* (2021) di PT Astra Honda Motor Cabang Masamba menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah berusaha membangun komitmen organisasi yang baik, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ena & Djami, (2020) di Bhabinkamtibmas Polres Kupang Kota, menunjukan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun temuan dari penelitian (Ningsih et al., 2020) di Departemen Finance & Collector Pt Tepian Multimedia Di Samarinda, menunjukan bahwa meskipun perusahaan telah berusaha membangun motivasi intrinsik yang baik, hasil uji hipotesis menunjukan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Larasati (2021) di CV. Panca Alam Jaya Tuban, menunjukan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Hal ini dapat diartikan jika

perasaan karyawan senang dan bahagia serta nyaman dalam melakukan pekerjaannya maka kepuasan kerja dapat tercipta dengan sendirinya. Kepuasan kerja yang baik bagi karyawan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan sehingga secara tidak langsung kinerja karyawan juga akan meningkat. Adapun temuan dari penelitian Ulfa *et al.* (2022) pada Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (Kpri) Karya Utama Kecamatan Tarokan, menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah berusaha membangun kepuasan kerja yang baik, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat celah besar dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja sebagai faktor penting dalam pencapaian kinerja optimal.

2. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang mana datanya berupa angka atau data numerik. Sumber data utama dalam penelitian ini adalah data primer, yang berasal langsung dari sumber asli atau pertama. Secara khusus, data ini diperoleh melalui observasi dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang dapat memberikan informasi relevan terkait penelitian ini.

Populasi ini adalah 172 orang karyawan di PT Teknologi Internasional Nusantara Yogyakarta yaitu data internal PT Teknologi Internasional Nusantara Yogyakarta yang berjumlah 75 karyawan jumlah sampel diperoleh dengan menggunakan rumus slovin yaitu $n = \frac{N}{1+N(e)^2}$

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik simple random sampling. Simple random sampling adalah suatu metode pengambilan data yang memberikan peluang yang sama kepada setiap populasi sampel. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode analisis linier regresi berganda. Alat analisis yang digunakan dalam pengujian yaitu uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji t, dengan bantuan SmartPLS.

3. Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi dari 6 item pertanyaan item 6 memiliki rata-rata (mean) tertinggi dengan nilai 4.472 nilai terendah berada diitem 1 dengan nilai rata-rata 4,319. Dari keseluruhan item variabel komitmen organisasi berada di kriteria rata-rata (mean) tinggi dengan nilai 4.407.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi.

No.	Item	Min	Max	Standard Deviation	Mean	Kriteria
1	KO1	3	5	0.573	4.319	
2	KO2	3	5	0.63	4.361	
3	KO3	3	5	0.524	4.444	
4	KO4	3	5	0.595	4.417	
5	KO5	2	5	0.62	4.431	
6	KO6	2	5	0.623	4.472	
					4.407	Tinggi

Sumber data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa variabel motivasi intrinsik dari 6 item pertanyaan item 6 memiliki nilai rata-rata (mean) tertinggi dengan nilai 4.583. Nilai terendah berada di item 5 dengan nilai rata-rata 4,458. Dari keseluruhan item variabel motivasi intrinsik berada di kriteria rata-rata (mean) tinggi dengan nilai 4.523.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik.

No.	Item	Min	Max	Standard Deviation	Mean	Kriteria
1	MO1	2	5	0.623	4.528	
2	MO2	3	5	0.552	4.528	
3	MO3	3	5	0.623	4.514	
4	MO4	3	5	0.552	4.528	
5	MO5	3	5	0.622	4.458	
6	MO6	4	5	0.493	4.583	
					4.523	Tinggi

Sumber data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dari 10 item pertanyaan item 3, 5 dan 10 memiliki nilai rata-rata (mean) tertinggi dengan nilai 4.611. Nilai terendah berada di item 1 dan 2 dengan nilai rata-rata 4,542. Dari keseluruhan item variabel motivasi intrinsik berada di kriteria rata-rata (mean) tinggi nilai 4.577.

Tabel 3. Statistik Deskriptif
Variabel Kepuasan Kerja.

No.	Item	Min	Max	Standard Deviation	Mean	Kriteria
1	KEP1	3	5	0.622	4.542	
2	KEP2	2	5	0.706	4.542	
3	KEP3	3	5	0.591	4.611	
4	KEP4	3	5	0.575	4.556	
5	KEP5	3	5	0.541	4.611	
6	KEP6	3	5	0.548	4.569	
7	KEP7	3	5	0.569	4.597	
8	KEP8	3	5	0.618	4.583	
9	KEP9	3	5	0.575	4.556	
10	KEP10	3	5	0.567	4.611	
					4.577	Tinggi

Sumber data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa hasil uji pengukuran memakai nilai outer loading diperoleh bahwasanya semua indikator yang dipakai dalam penelitian ini, yaitu Komitmen Organisasi, Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, mempunyai nilai diatas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwasanya seluruh indikator itu mempunyai validitas yang baik dalam mengukur konstruk masing-masing, sesuai dengan kriteria ideal loading factor ($>0,7$). Dengan demikian indikator-indikator ini memberikan konstribusi yang valid.

Tabel 4. Uji Validitas Konvergen

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Motivasi	Keterangan
KEP1	0.825				Valid
KEP10	0.905				Valid
KEP2	0.889				Valid
KEP3	0.903				Valid
KEP4	0.870				Valid
KEP5	0.794				Valid
KEP6	0.879				Valid
KEP7	0.875				Valid
KEP8	0.909				Valid
KEP9	0.894				Valid
KIN1		0.801			Valid
KIN10		0.869			Valid
KIN2		0.845			Valid
KIN3		0.819			Valid
KIN4		0.866			Valid
KIN5		0.763			Valid
KIN6		0.911			Valid
KIN7		0.922			Valid
KIN8		0.816			Valid
KIN9		0.893			Valid
KO1			0.857		Valid
KO2			0.871		Valid
KO3			0.833		Valid
KO4			0.811		Valid
KO5			0.772		Valid
KO6			0.737		Valid
MO1				0.818	Valid
MO2				0.821	Valid
MO3				0.831	Valid
MO4				0.794	Valid
MO5				0.847	Valid
MO6				0.768	Valid

Sumber data primer diolah 2025

Berdasarkan Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai *Average Variant Extraced* (AVE) untuk konstruk masing-masing yaitu kepuasan kerja 0,765, kinerja karyawan 0,726, komitmen organisasi 0,664 dan motivasi 0,662. Keempat konstruk tersebut sudah memiliki nilai AVE > 0,50 sehingga konstruk dapat dikategorikan valid.

Tabel 5. Uji Discriminaant Validity

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.765
Kinerja Karyawan	0.726
Komitmen Organisasi	0.664
Motivasi Intrinsik	0.662

Sumber data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa hasil pengujian reliabilitas memakai Cronbach's Alph, diperoleh bahwasanya semua konstruk yang dipakai dalam penelitian ini mempunyai nilai diatas 0.60, dengan rincian nilai kepuasan kerja (0.966), kinerja karyawan (0.958). Komitmen organisasi (0.898), dan motivasi intrinsik (0.898). Nilai-nilai ini menunjukkan bahwasanya seluruh konstruk mempunyai reliabilitas yang tinggi, sehingga instrumen penelitian ini dapat dikatakan konsisten dan reliabel untuk dipakai dalam pengukuran lebih lanjut.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja	0.966
Kinerja Karyawan	0.958
Komitmen Organisasi	0.898
Motivasi Intrinsik	0.898

Sumber data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa hasil pengujian R-Square, nilai yang diperoleh untuk variabel independent (komitmen organisasi, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja) mempengaruhi variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar 0.723. Kemudian sisanya (100% - 72,3% = 27,7%) dipengaruhi variabel diluar penelitian ini.

Tabel 7. Uji R-Square (R2)

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.735	0.723

Sumber data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan menunjukkan nilai Q² sebesar 0.521 yang menunjukkan bahwasanya model mempunyai kemampuan prediksi yang baik. Nilai ini menunjukkan bahwasanya model mampu memprediksi nilai observasi kinerja karyawan dengan tingkat keakuratan yang baik.

Tabel 8. Q-Square

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kepuasan Kerja	720.00	720.00	
Kinerja Karyawan	720.00	344.743	0.521
Komitmen Organisasi	432.00	432.00	
Motivasi Intrinsik	432.00	432.00	

Sumber data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan prosedur bootstrapping menunjukkan bahwasanya untuk nilai signifikansi pengaruh antar variabel, kriteria utama adalah nilai P yang harus lebih kecil dari 0,05, jika nilai P lebih besar dari 0,05 maka pengaruh itu dianggap tidak signifikan. Berdasarkan hasil analisis ditemukan, dari tiga hipotesis yang ada, dua diantaranya ditolak yaitu hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai P value 0.635 dan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dengan nilai P value 0.988.

Tabel 9. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	T Statistics	P Values	Keterangan
Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.034	0.474	0.635	Ditolak
Motivasi Intrinsik -> Kinerja Karyawan	0.002	0.015	0.988	Ditolak
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.832	7.327	0.000	Diterima

Sumber data primer diolah 2025

4. Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Teknologi Internasional Nusantara Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value sebesar 0.635, yang melebihi ambang batas signifikan 0.05. Dengan demikian, Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak didukung. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi belum mampu mendorong peningkatan kinerja secara langsung. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana et al., (2024) yang menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Teknologi Internasional Nusantara Yogyakarta.

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Teknologi Internasional Nusantara Yogyakarta. Hal ini bisa dilihat dari nilai p-value sebesar 0.988, yang melebihi ambang batas signifikansi 0.05. Dengan demikian, Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak didukung. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat motivasi karyawan belum mampu mendorong peningkatan kinerja secara langsung. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, (2021) yang menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Surya Yoda Indonesia.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Teknologi Internasional Nusantara Yogyakarta. Hal ini bisa dilihat dari nilai p-value sebesar 0.00, yang lebih rendah dari ambang batas signifikansi 0.05. Dengan demikian, Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan didukung. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Hasil penelitian yang

dilakukan oleh Heru Kuncorowati et al., (2022) yang menunjukkan adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Teknologi Internasional Nusantara Yogyakarta, bisa disimpulkan bahwa komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya komitmen karyawan terhadap perusahaan belum tentu meningkatkan kinerja, terutama apabila terdapat ketidaksesuaian antara nilai-nilai pribadi karyawan dan nilai-nilai organisasi. Motivasi intrinsik juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu penyebabnya adalah rendahnya ketertarikan karyawan terhadap tugas yang diberikan, yang dapat berdampak pada menurunnya semangat dan dorongan untuk bekerja secara optimal. Dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, khususnya dalam hal tantangan pekerjaan, kenyamanan kerja tim, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan

Daftar Pustaka

- Andreas, D. (2022). Employee Performance: The Effect Of Motivation And Job Satisfaction. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, 1(1), 28–35. <https://doi.org/10.37481/jko.v1i1.10>
- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 841–848. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1013>
- Degdo Suprayitno. (2024). The Influence Of Leadership On Employee Performance. *Journal of Law, Social Science and Humanities*, 1(2), 87–91.
- Ena, Z., & Djami, S. H. (2020). Peranan Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Personel Bhabinkamtibmas Polres Kupang Kota. *Among Makarti*, 13(2), 68–77. <https://doi.org/10.52353/ama.v13i2.198>
- Heru Kuncorowati, Heru Noor Rokhmawati, & Lalu Supardin. (2022). The Effect Of Job Satisfaction And Employee Loyalty On

- Employee Performance. *Penanomics: International Journal Of Economics*, 1(3), 301–310.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Larasati, P. M. A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(5), 1–16. <https://doi.org/10.35457/akuntabilitas.v13i2.1823>
- Maulana, R., Munizu, M., & Mustafa, F. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Ciomas Adisatwa Maros. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 585–593.
- Ningsih, S., Wediawati, T., Noor Andriana, A., Studi Administrasi Bisnis Fisip Universitas Mulawarman, P., & Kuaro Kampus Gunung Kelua Samarinda, J. (2020). Finance & Collector Pt Tepian Multimedia Di Samarinda. *Research Journal of Accounting and Business Management*, 4(2), 196–202.
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 9(2), 387–394.
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen ...*, 5(3), 1126–1140. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/18216>
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- Ulfa, Y. M., Sumantri, B. A., & Wihara, D. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (Kpri) Karya Utama Kecamatan Tarokan. *Simposium Manajemen Dan Bisnis Prodi Manajemen FEB UNP Kediri*, 424–436. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/simanis/article/view/1651>