

Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja, dan Kedisiplinan dalam bekerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan CV. Mitra Teknik

Herman Setioko¹, Epsilandri Septyarini² Tri Ratna Purnamarini³

^{1,2,3}Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Correspondence: hermansetioko2@gmail.com

Received: 23 November 2023 | Revised: 28 November 2023 | Accepted: 7 April 2024

Keywords:

Intrinsic
Motivation, Job
Satisfaction, Work
Discipline, and
Organizational
Commitment

Abstract

Employees are an important part of the company. The purpose of this study was to analyze the effect of intrinsic motivation, job satisfaction and work discipline on organizational loyalty of CV Mitra Teknik employees. This research uses quantitative methods and data collection is done by giving questionnaires. The population of this study were employees of CV Mitra Teknik located in Semin Gunungkidul. The number of research samples was 57 respondents. The data analysis method uses descriptive analysis and multiple linear regression. Research results: (1) organizational loyalty is not influenced by intrinsic motivation, t-value 0.686, relevant level $0.496 > 0.05$; (2) job satisfaction has a negative and irrelevant effect on organizational commitment, t-value -1.193, relevant level $0.238 > 0.05$; (3) organizational loyalty has a negative and irrelevant effect, t-value -1.238 > 0.05 ; (4) work motivation has a positive and relevant effect on organizational loyalty, t-value -1.193, relevance level $0.238 > 0.05$; (5) job satisfaction has a positive and relevant effect on organizational loyalty, t-value 0.686, relevance level $0.496 > 0.05$; (6) work discipline has a positive and relevant effect on organizational loyalty, t-value 2.958, relevance level $0.004 < 0.05$; (7) intrinsic motivation, job satisfaction and work discipline have a positive and relevant effect on organizational loyalty simultaneously, fcount value 6,169

Kata Kunci:

Motivasi Intrinsik,
Kepuasan Kerja,
Kedisiplinan dalam
bekerja, dan
Loyalitas Organisasi

Abstrak

Karyawan merupakan unsur penting dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh mengenai motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan kedisiplinan terhadap loyalitas organisasional karyawan CV Mitra Teknik. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner. Populasi penelitian ini ialah karyawan CV Mitra Teknik berlokasi di Semin Gunungkidul. Sampel penelitian berjumlah 57 responden. Metode analisis data mempergunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Penelitian ini menghasilkan: (1) loyalitas organisasi tidak dipengaruhi Motivasi intrinsik, nilai thitung yaitu 0,686 dengan tingkat relevan $0,496 > 0,05$; (2) adanya dampak negatif kepuasan kerja dan tidak relevan kepada komitmenn organisasi, nilai t- -1,193 dengan tingkat relevan $0,238 > 0,05$; (3) adanya dampak negatif dan tidak relevan kepada loyalitas organisasi, nilai thitung -1,238 $> 0,05$; (4) adanya dampak positif dan relevan terhadap motivasi kerja kepada loyalitas organisasi, nilai thitung -1,193 dengan tingkat relevan $0,238 > 0,05$; (5) adanya dampak positif terhadap kepuasan kerja dan relevan kepa loyalitas organisasi, nilai thitung 0,686 dengan tingkat relevan $0,496 > 0,05$; (6) kedisiplinan dalam bekerja berdampak positif dan relevan terhadap loyalitas organisasi, nilai thitung 2,958 dengan tingkat relevansi $0,004 < 0,05$; (7) motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan kedisiplinan dalam bekerja secara simultan berdampak positif dan relevan terhadap loyalitas organisasi, nilai thitung 6,169 dan relevansi $0,001 < 0,05$

PENDAHULUAN

Masalah dalam dunia profesional memerlukan penyelesaian, khususnya terkait dengan loyalitas organisasi. Dampak dari loyalitas organisasi sangat tinggi dalam perkembangan perusahaan; sistem loyalitas berkualitas tinggi mendorong pertumbuhan yang berkelanjutan. Sayangnya, beberapa perusahaan kurang menerapkan loyalitas dalam sistem kerja mereka. Loyalitas tinggi menghasilkan perilaku positif, namun perilaku loyalitas yang tidak tepat juga ada. Karyawan menghadapi tantangan dalam menjaga komitmen, seperti ketidakjujuran, yang mengurangi kepuasan di tempat kerja.

Studi kasus di CV. Mitra Tehnik mengungkapkan masalah komitmen, terlihat dari partisipasi karyawan rendah dan persepsi tentang keberlanjutan yang mengakibatkan keterlibatan yang berkurang. Karyawan memberatkan rekan kontrak dan magang, mengeluh tentang beban kerja, terlambat, dan memprioritaskan aktivitas pribadi selama jam kerja. Tingginya tingkat absensi dalam tiga bulan terakhir menunjukkan motivasi rendah, mungkin terkait ketidakpuasan atau persepsi kurangnya disiplin, berdampak pada gaji, bonus, atau hierarki pekerjaan. Motivasi adalah elemen kunci untuk meningkatkan produktivitas kerja, terkait dengan kepuasan dan sistem penghargaan. Kajian organisasi menekankan pentingnya pemahaman terhadap kepuasan dan motivasi kerja untuk memperbaiki efektivitas sistem kerja (Rohmadon & Prayekti, 2022). Motivasi intrinsik, menurut Rohmadon & Prayekti, ialah keinginan pada diri seseorang supaya meraih tujuan. Manajemen perlu memberdayakan karyawan dengan sistem penghargaan yang adil, jelas, dan tepat untuk meningkatkan keterlibatan dan kinerja tugas (Rohmadon & Prayekti, 2022). Astuti & Sinaga, (2022) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan energik dalam individu untuk memulai perilaku terkait pekerjaan. Karyawan dengan motivasi tinggi menjadi faktor kunci untuk kesuksesan jangka panjang organisasi (Astuti & Sinaga, 2022).

Pengembangan motivasi karyawan, menurut (Munawwar *et al.*, 2023) merupakan cara untuk meningkatkan kinerja dan kualitas hasil. Motivasi, seperti disebut oleh Susilo *et al.*, (2021), merupakan proses pencapaian tujuan individu untuk meningkatkan kinerja secara sukarela terhadap organisasi. Motivasi secara relevan memengaruhi dampak di tempat kerja, melalui motivasi intrinsik dari dalam diri, menjadi yang paling berdampak. Kepuasan kerja muncul ketika karyawan merasa pekerjaan mereka sejalan dengan preferensi pribadi, memberikan efek positif bagi individu dan perusahaan. Namun, observasi dan wawancara di CV. Teknik Gunungkidul mengungkap adanya rasa kurang puas pada pekerja yang sudah menjalankan pekerjaan diatas 1 tahun, akibat tugas yang berlebihan, upah yang tidak memuaskan, rekan kerja yang tidak mendukung, dan masalah lingkungan.

Kedisiplinan dalam bekerja merupakan sikap ketaatan terhadap aturan organisasi, bukan karena paksaan, melainkan atas dasar kesadaran dan keinsyafan. Penting bagi perusahaan karena menjamin tata tertib, kelancaran tugas, dan hasil optimal. Menurut Kambey & Manengkey (2023), kedisiplinan dalam bekerja berfungsi sebagai alat komunikasi manajer untuk merubah perilaku karyawan, meningkatkan kesadaran terhadap peraturan perusahaan, dan norma sosial. Febrianto & Rizqi (2023), menyatakan bahwa disiplin mencerminkan tanggung jawab, mendorong gairah, semangat, dan mendukung pencapaian keinginan perusahaan, masyarakat, dan pekerja. Kesimpulannya, kedisiplinan dalam bekerja memiliki

peran krusial dalam perusahaan dengan mempengaruhi tanggung jawab, gairah kerja, dan kesadaran terhadap aturan, memudahkan pencapaian tujuan perusahaan.

Penulis melakukan penelitian di CV. Mitra Teknik dengan karakteristik responden atau karyawan sebagai berikut :

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase
Pria	42	73,7%
Perempuan	15	26,3%
Total	57	100%

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 1 dilihat bahwa karakteristik responden dengan jenis kelamin pria sejumlah 42 dengan presentase 73% dan perempuan 15 orang dengan presentase 26,3%, dengan jumlah keseluruhan 57 orang. Hal tersebut bisa disimpulkan bahwa pekerja di dominasi oleh pria.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Persentase
18 th – 25 th	11	19,3%
25 th – 35 th	24	42,1%
35 th – 45 th	18	31,6%
>45 th	4	7%
Total	57	100%

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sesuai dengan tabel 2 dijelaskan rata rata usia responden berumur 25-35 tahun dengan presentase 42%, usia 18-25 tahun sejumlah 11 orang, usia 35-45 tahun sebesar 18 orang dengan presentase 31,6%.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Responden	Persentase
<5 TH	34	59,6%
5 TH – 15 TH	18	31,6%
15 TH – 25 TH	5	8,8%
>25 TH	0	0%
Total	57	100%

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 3 dijelaskan bahwa masa kerja terbagi 3 kelompok dimana rata rata responden didominasi dengan masa kerja 5 tahun dengan 34 responden dan berikutnya 18 responden dengan masa kerja 5-15 tahun dan yang terakhir masa kerja 15-25 tahun dengan 5 responden.

Penelitian yang dilakukan oleh Saputri dan Helmy (2021) menyatakan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muhamad *et al.*, 2019) dimana hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi intrinsik dengan komitmen organisasi. Berdasarkan kedua penelitian tersebut terdapat kesenjangan hasil

sehingga peneliti tertarik meneliti ulang variabel motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi dengan menambahkan variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel terikat.

Kedisiplinan dalam bekerja, penting bagi setiap karyawan, memerlukan penguatan tertulis dengan konsekuensi untuk pelanggaran. Meskipun sistem absensi sidik jari, keterlambatan tetap menjadi masalah, menunjukkan kurangnya kesadaran akan ketepatan waktu. Dengan didorong oleh observasi ini, peneliti memiliki tujuan untuk menyelidiki dampak motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan kedisiplinan dalam bekerja terhadap loyalitas organisasi pada karyawan di CV. Mitra Tehknik.

METODE

Dalam penelitian ini, menggunakan pendekatan kuantitatif melalui teknik analisis deskriptif. Penelitian kuantitatif ialah sebuah penelitian yang melibatkan angka angka untuk menghasilkan fakta dilapangan. Penelitian deskriptif adalah sebuah penelitian dengan menggunakan penjelasan secara rinci untuk menggambarkan suatu hasil penelitian (Rahmadani *et al.*, 2023). Populasi adalah seluruh dari sekelompok orang, organisasi, peristiwa maupun objek lainnya yang diteliti untuk bisa dipahami dan digambarkan. Sedangkan Sampel adalah objek yang digunakan untuk mewakili populasi (Firmansyah & Dede, 2022). Pada penelitian yang dilakukan, populasi penelitian ini ialah semua karyawan dari CV. Mitra Tehknik Kabupaten Gunungkidul pada April 2023 berjumlah 134. Sampel telah dipilih menggunakan metode Purposive sampling sebanyak 57 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Penelitian ini melibatkan satu variabel bebas yakni komitmen organisasi dan tiga variabel terikat yakni motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Tabel 4 Definisi Operasional

Variabel Independen	Dimensi Konstruk	Sumber
Motivasi Intrinsik	Kebutuhan apresiasi Kebutuhan tantangan tugas Kebutuhan bekerja lebih baik Kebutuhan kerja sama	Wulandari & Prayitno (2017)
Kepuasan Kerja	Pekerjaan menarik Merasa puas dengan gaji Merasa puas dengan dukungan atasan Kesempatan memperoleh promosi	(Siregar & Pasaribu, 2022)
Disiplin kerja	Ketepatan waktu datang ke tempat kerja Ketepatan jam pulang ke rumah Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku Melakukan tugas sampai selesai	Butar & Nuridin (2022)
Komitmen Kerja	Komitmen normative Komitmen berkelanjutan Komitmen afektif	(Nurokhim & Rozak, 2022)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji t

Dalam kepenulisan ini, uji t yang dipergunakan supaya dapat mengetahui dampak parsial dalam setiap variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dari itu t-tabel yang dipergunakan setinggi 1,674 dari $df = n - k$ ($df = 57 - 4 = 53$). Dibawah ini perolehan dari uji t:

Tabel 5 Hasil Analisis Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	19.421	4.345		4.469	.000
Motivasi Intrinsik	.195	.285	.217	.686	.496
Kepuasan Kerja	-.272	.228	-.339	-1.193	.238
Kedisiplinan dalam bekerja	.393	.132	.558	2.985	.004

a. Dependent Variable: LoyalitasOrganisasi

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sesuai dengan tabel tersebut bisa disimpulkan untuk uji t pada penelitian ini :

1. Pada variable motivasi intrinsik memiliki nilai t-hitung 0,686. Nilai tersebut lebih rendah dibanding nilai t-tabel 1,674 dan nilai relevansi 0,496 memiliki nilai $> 0,05$. Perihal tersebut mengartikan bahwasanya motivasi intrinsik terhadap loyalitas dalam organisasi tidak memiliki dampak dan tidak signifikan.
2. Variabel kepuasan kerja memiliki t-hitung setinggi -1,193 lebih rendah dari nilai t-tabel 1,674 dan nilai relevansi 0,238 $> 0,05$. Hal ini berarti kepuasan kerja berdampak negatif dan tidak memiliki relevan kepada loyalitas terhadap organisasi.
3. Pada variable kedisiplinan dalam bekerja memiliki t-hitung setinggi 0,2985 lebih tinggi dari nilai t-tabel 1,674 dan relevansi setinggi 0,004 $< 0,05$. Hal ini berarti kedisiplinan dalam bekerja berpengaruh positif dan relevan pada loyalitas organisasi.

Uji F

Uji F memiliki tujuan sebagai petunjuk dari keseluruhan variabel bebas yang dipilih untuk penelitian berpengaruh secara simultan pada variabel terikat.

Tabel 6 Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	289.004	3	96.335	6.169	.001 ^b
	Residual	827.663	53	15.616		
	Total	1116.667	56			

a. Dependent Variable: LoyalitasOrganisasi

b. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja, Kedisiplinan dalam bekerja

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sesuai dengan tabel 2 nilai F-hitung setinggi 6,169 lebih tinggi dari F-tabel setinggi 2,78 dengan nilai relevansi 0,001 $< 0,05$. Perihal tersebut mengartikan bahwasanya motivasi intrinsik, disiplin dan kepuasan dalam bekerja memiliki dampak positif serta relevan kepada loyalitas organisasi

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7 Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.509 ^a	.259	.217	3.95174

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan dalam bekerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Instrinsik
b. Dependent Variable: LoyalitasOrganisasi

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Pada tabel diatas, terlihat nilai Adjusted R Square 0,217 atau 21,7%, yaitu variabel dependen motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Sehingga sisanya 78,3% terdapat variabel lain yang tidak memiliki hubungan dengan penelitian ini.

Dampak Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi

Pada hasil penelitian ini, analisis menggunakan SPSS 25.0, pengujian t dilakukan untuk menilai adanya dampak motivasi intrinsik kepada loyalitas organisasi. Dalam penelitian, memperlihatkan jika hasil uji memperlihatkan adanya nilai t-hitung setinggi 0,689. Ini memiliki nilai yang lebih rendah jika dibandingkan dengan nilai t-tabel setinggi 1,674, serta nilai signifikannya 0,496 memiliki nilai lebih dari 0,05. Dengan begitu, motivasi intrinsik tidak memiliki dampak secara relevan kepada loyalitas organisasi. Oleh karena itu, pada hipotesis 1 yang mengatakan adanya dampak motivasi intrinsik terhadap loyalitas organisasi ditolak. Meskipun karyawan CV Mitra Tehknik memiliki tingkat motivasi intrinsik tinggi, hal tersebut belum memengaruhi loyalitas organisasi di perusahaan tersebut. Pada aspek tertentu, karyawan lebih memilih untuk tetap bekerja tanpa memberikan arahan saat rekan kerja melakukan kesalahan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Saputri dan Helmy (2021) dimana pada penelitian tersebut motivasi intrinsik tidak memiliki dampak kepada loyalitas organisasi.

Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji t bertujuan untuk mengevaluasi adanya dampak terhadap kepuasan kerja kepada loyalitas dalam organisasi dengan menggunakan SPSS 25.0. Variabel kepuasan kerja menunjukkan t-hitung setinggi -1,193, lebih rendah dari nilai t-tabel 1,674, dan nilai relevan setinggi 0,238, ini lebih tinggi 0,05. Ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki dampak secara relevan terhadap loyalitas organisasi. Dengan demikian, hipotesis 2 yang mengatakan dampak kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja ditolak. Meskipun karyawan CV Mitra Tehknik terdapat tingkat kepuasan bekerja yang tinggi, itu tidak selalu berdampak positif pada loyalitas organisasi. Beberapa karyawan cenderung menyelesaikan masalah sendiri tanpa meminta bantuan rekan kerja. Temuan ini mendukung hasil penelitian Hidayat dan Tjahjono (2018) yang mengatakan bahwa kepuasan kinerja tidak memiliki dampak kepada loyalitas kinerja.

Dampak Kedisiplinan dalam bekerja Terhadap Loyalitas Organisasi

Melalui uji t menggunakan SPSS 25.0, untuk mengetahui dampak kedisiplinan dalam bekerja kepada komitmen organisasi. Variabel kedisiplinan dalam bekerja menunjukkan t-hitung setinggi 0,2985, ini melebihi nilai t-tabel 1,674, dan relevansi setinggi 0,004, dan <0,05. Maka kedisiplinan dalam bekerja berdampak positif dan relevan terhadap loyalitas organisasi. Maka dari itu, pada hipotesis 3 menghasilkan adanya dampak kedisiplinan dalam bekerja terhadap loyalitas organisasi berdampak dan relevan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa

sikap disiplin dapat mempengaruhi loyalitas organisasi karyawan CV Mitra Tehknik. Karyawan yang selalu datang tepat waktu cenderung terdapat loyalitas yang lebih tinggi. Hal ini memiliki kesesuaian dengan penulisan jurnal yang dilakukan Ariffudin *et al.* (2021) yang menyatakan jika kedisiplinan dalam bekerja terdapat dampak positif dan relevan dengan loyalitas organisasi.

Dampak Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja, dan Kedisiplinan dalam bekerja Terhadap Loyalitas Organisasi

Pada uji F memiliki tujuan untuk mengevaluasi dampak bersama-sama dari motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan kedisiplinan dalam bekerja terhadap loyalitas organisasi. Nilai F-hitung setinggi 6,169, ini memperlihatkan jika secara keseluruhan, variabel motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan kedisiplinan berdampak positif serta relevan kepada loyalitas organisasi. Ini disebabkan nilai F-hitung > F-tabel 2,78. Signifikannya juga setinggi 0,001, ini lebih rendah dari 0,05. Maka pada hipotesis 4 dinyatakan diterima. Temuan ini konsisten dengan penelitian Hasan dan Suhermin (2020) serta Muhamad *et al.*, (2019) dimana dalam penelitian tersebut menghasilkan secara bersama-sama, motivasi intrinsik, kedisiplinan dalam bekerja, dan kepuasan kerja memiliki dampak yang positif serta relevan dengan loyalitas organisasi. Artinya, semakin tinggi motivasi intrinsik, maka kedisiplinan dan kepuasan dalam bekerja secara bersamaan, semakin tinggi pula tingkat loyalitas organisasi karyawan CV Mitra Tehknik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai loyalitas organisasi pada karyawan CV Mitra Tehknik dari variabel motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan kedisiplinan dalam bekerja, dapat ditarik kesimpulan: 1) Motivasi intrinsik tidak berdampak secara relevan dengan adanya loyalitas dalam organisasi CV Mitra Tehknik, menunjukkan bahwa tingkat motivasi intrinsik yang tinggi tidak berdampak pada tingkat loyalitas organisasi di perusahaan tersebut. 2) pada tingkatan kepuasan bekerja tidak relevan dan berdampak negatif dengan loyalitas dalam organisasi CV Mitra Tehknik, mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja tidak berkontribusi pada peningkatan loyalitas organisasi di perusahaan. 3) Kedisiplinan dalam bekerja memiliki relevan dan berdampak positif dengan loyalitas pada organisasi Mitra Tehknik, dengan memperlihatkan semakin tinggi tingkat kedisiplinan dalam bekerja, semakin meningkat juga tingkat loyalitas organisasi di perusahaan. 4) Dan secara keseluruhan, kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan kedisiplinan dalam bekerja memiliki dampak yang positif dan juga relevan kepada loyalitas pada organisasi CV Mitra Tehknik, menandakan bahwa peningkatan secara simultan dalam ketiga variabel tersebut berkontribusi pada peningkatan loyalitas organisasi di perusahaan tersebut.

DAFTAR RUJUKAN

- Ariffudin, R. I., Koiruman, M., & Rahayu, B. S. (2021). The Influence of Motivation and Organizational Culture on Work Discipline and Its Impact on Organizational Commitment at PT Sari Warna Asli Garment Surakarta Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen. *KELOLA : Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 66–73.
- Astuti, I., & Sinaga, L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Depok. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 59–68. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.429>
- Butar Butar, P. P., & Nuridin, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 23(2), 405–416. <https://doi.org/10.35137/jei.v23i2.728>
- Febrianto, I. S., & Rizqi, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin, Loyalitas, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Sibatik Journal*, 2(4), 1265–1274.
- Hasan, B. S., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(6).
- Hidayat, S., & Tjahjono, H. K. (2018). Peran Etika Kerja Islam dalam Mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Komitmen Organisasional (Studi Empiris pada Pondok Pesantren Modern di Banten). *Akmenika*, 12(2), 625–637.
- Kambey, J. P., & Manengkey, J. J. (2023). Disiplin Kerja Dan Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unima. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 378–389. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3869>
- Muhamad, R., Adolfini, & Trang, I. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Konka Solusindo Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 731–740.
- Munawwar, M., Badaruddin, & Hidayat, M. (2023). Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Karir Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Niaga Madani Kota Makassar. *Ezenza Journal (EJ)*, 2(1), 12–23.
- Nurokhim, N., & Rozak, H. A. (2022). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi dengan Komitmen Organisasi (Studi pada Pondok Modern Selamat Batang). *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 9(2), 303–318.
- Rahmadani, D. A., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Studi Pada PO. Sumber Alam. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 8(1), 487–498. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.788>
- Rohmadon, A., & Prayekti, P. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Super Dazzle Gejayan Yogyakarta. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(3), 1124–1137. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i3.1523>
- Saputri, Z. R., & Helmy, I. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Work Life Balance

Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Non PNS Di Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi , Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Keb. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 3(5), 933–959.

Siregar, D. A. A., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Awak Kapal Tunda Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 215–228. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.620>

Susilo, D. J., Utari, W., & Indrawati, M. (2021). Tinjauan Motivasi Kerja Dari Perspektif Kepemimpinan Di Kantor Pertanahan Kabupaten Madiun. *Jurnal EMA*, 6(1), 9–16. <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.60>

Wulandari, D. A., & Prayitno, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 46–57. <https://doi.org/10.33633/jpeb.v2i1.2234>