

Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Semarang

Mohammad Nurul Zamil Fahriza^{1✉}, Almira Santi Samasta², Kusni Ingsih³, Nanda Adhi Purusa⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi hubungan antara Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Pegawai yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Semarang. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan data primer kuantitatif, menggunakan metode penelitian analisis linier berganda, tahap uji yang dilakukan adalah: uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, multikolinieritas, regresi linear berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan menyebarkan dan data valid yang berhasil dikumpulkan sebanyak 103 responden. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sensus sampling*. Alat bantu pengujian yang digunakan adalah SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Pegawai secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan secara simultan variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : *Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Pegawai, Kinerja Pegawai*

Abstract

This study aims to identify and evaluate the relationship between Job Satisfaction, Job Motivation, and Employee Commitment that affect Employee Performance. This research was conducted at the Semarang City Youth and Sports Office. The analysis method in this study uses quantitative primary data, using multiple linear analysis research methods, the test stages carried out are: validity test, reliability, normality, heteroscedasticity, multicollinearity, multiple linear regression, F test, t test and determination coefficient. The data used in this study used a questionnaire by distributing and valid data that was successfully collected by 103 respondents. The sampling method in this study is census sampling. The testing tool used is SPSS. The results of this study show that the variables of Job Satisfaction, Work Motivation, and Employee Commitment partially have a positive effect on Employee Performance. Meanwhile, simultaneously the variables Job Satisfaction, Work Motivation, and Employee Commitment have a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords : *Job Satisfaction, Job Motivation, Employee Commitment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Organisasi dapat dianggap sebagai lokasi atau lingkungan di mana individu berkumpul dan terlibat dalam aktivitas untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi seringkali mengabaikan pengelolaan sumber daya manusia, padahal sudah sering mendengar isu pentingnya pengelolaan sumber daya manusia, namun hanya sedikit yang dilakukan secara terencana dan terfokus, baik oleh organisasi maupun individu. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mampu meningkatkan kinerja organisasi. Pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam kegiatan organisasi. Sekalipun perusahaan memiliki peralatan dan dana yang cukup serta mendukung, namun jika organisasi maupun perusahaan tidak memiliki karyawan yang andal dan cakap, maka aktivitas bisnis tidak akan berhasil. Kinerja karyawan menjadi poin penting yang menjadi fokus perusahaan karena kualitas karyawan ditentukan oleh kinerjanya.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya, tolak ukur kinerja seseorang dapat dilihat baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja karyawan dapat diukur melalui tanggung jawab serta capaian kerja yang dimiliki oleh setiap karyawannya, kinerja merupakan aspek yang penting agar produktivitas perusahaan terjaga (Arifin & Darmawan, 2021). Dalam setiap perusahaan perlu memperhatikan segala aspek yang memengaruhi pengembangan kinerja karyawan (Sinambela & Lestari, 2021). Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh organisasi, karena kualitas seorang pegawai dapat dilihat dari kinerjanya.

Dinas Kepemudaan dan Olahraga mempunyai tugasnya dalam membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan bidang Kepemudaan dan Olahraga yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah maka dari itu perlunya SDM yang sigap, gigih, dan memiliki kinerja yang memenuhi kriteria dalam perusahaan, dengan memperhatikan sumber daya manusia yang ada didalamnya perusahaan akan bergerak dengan stabil dan tidak mengalami kendala maupun risiko yang akan datang. Padatnya kegiatan dan program yang dimiliki Dinas Kepemudaan dan Olahraga tentunya membutuhkan kinerja karyawan yang optimal, terlihat dari beberapa *event* olahraga yang diadakan, pembinaan atlet olahraga dan pembangunan sarana olahraga yang masih terus dijalankan hingga saat ini. Pencapaian bidang olahraga kota Semarang masih terus dikembangkan untuk mencapai daya saing dan partisipasi dalam ajang olahraga. Hal ini tentunya bergantung pada kinerja pegawai Dispora dalam menjalankan fungsinya, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor misalnya kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen karyawan. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu dengan melakukan survei pra-survei kepada 30 pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Semarang.

Tabel 1. Kuesioner Pra Survey

Variabel	Pertanyaan	YA	TIDAK
Kepuasan Kerja	Apakah anda bangga dengan hasil pekerjaan anda sendiri?	23 (77%)	7 (23%)
	Apakah kompensasi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan anda?	8 (27%)	22 (73%)

Motivasi Kerja	Apakah perusahaan memberikan anda keamanan dan keselamatan dalam bekerja?	5 (17%)	25 (83%)
	Apakah perusahaan menyediakan air minum yang cukup?	8 (27%)	22 (73%)
Komitmen Pegawai	Apakah anda bangga dapat bekerja dalam perusahaan ini?	12 (40%)	18 (60%)
	Apakah anda ingin bertahan lama di perusahaan?	7 (23%)	23 (77%)
Kinerja Pegawai	Apakah anda selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dalam pekerjaan anda?	9 (30%)	21(70%)
	Apakah anda dapat membagi waktu dengan baik dalam hal penyelesaian pekerjaan baik individu maupun dalam tim?	5 (17%)	25 (83%)
	Apakah angka ketidakhadiran anda sama dengan yang telah ditetapkan perusahaan?	14 (47%)	16 (53%)

Sumber :Diolah (2023)

Pada variabel Kepuasan Kerja, memiliki 30 responden menyatakan tidak setuju dengan pertanyaan “Apakah anda bangga dengan hasil pekerjaan anda sendiri?” (7), dan “Apakah kompensasi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan anda?” (22). Terlihat dari jawaban yang paling banyak yaitu mengenai ketidakpuasan kompensasi yang diberikan, maka dari itu pegawai yang tidak puas dengan kompensasi yang diberikan kepada mereka akan lebih kurang produktif.

Pada variabel Motivasi Kerja, memiliki 30 responden yang memilih tidak setuju pada “Apakah perusahaan memberikan anda keamanan dan keselamatan dalam bekerja?”(25). Dan “Apakah perusahaan menyediakan air minum yang cukup?”(22) . Dengan kurangnya keamanan dan keselamatan dapat membahayakan pekerjaan, dan juga parkiran yang belum memadai serta terkadang persediaan air minum habis, persediaan air minum yang cukup, perusahaan dapat membantu karyawan agar tetap fokus dan produktif selama jam kerja.

Pada variabel Komitmen Pegawai, memiliki 30 responden yang memiliki pilihan setuju pada pernyataan “Apakah anda bangga dapat bekerja dalam perusahaan ini?” (12), “Apakah anda ingin bertahan lama di perusahaan?” (7). Dapat disimpulkan, dengan menumpuknya atau tertundanya pekerjaan memungkinkan berkurangnya rasa bangga dan rasa komitmen bertahan lama dalam perusahaan.

Pada variabel Kinerja Pegawai, memiliki 30 responden yang memilih pernyataan setuju pada “Apakah anda selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dalam pekerjaan anda?” (9), “Apakah anda dapat membagi waktu dengan baik dalam hal penyelesaian pekerjaan baik individu maupun dalam tim?” (5), “Apakah angka ketidakhadiran anda sama dengan yang telah ditetapkan perusahaan?” (14). Beberapa pegawai belum dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik yang berakibat atasan harus menunggu untuk menerima laporan pekerjaan. Kinerja karyawan yang terus meningkat memiliki hasil kinerja yang sesuai.

Dapat dilihat pada tabel prasurvey dan penjelasannya diatas, bahwa masih terdapat 4 variabel yang mengalami kendala sesuai dengan prasurvey yang telah diisikan oleh pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Semarang. Variabel tersebut yaitu : Kepuasan kerja, Motivasi kerja, Komitmen Pegawai dan Kinerja karyawan. Dari hasil survei tersebut, menemukan bahwa ada beberapa kendala yang terkait dengan indikator kinerja pegawai ; adanya pegawai yang memiliki kinerja yang kurang menyebabkan pekerjaan tertunda dan menumpuk, dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung di mana pegawai merasa nyaman untuk berbicara tentang masalah atau kesulitan yang mereka hadapi. Hal ini dapat membantu mengidentifikasi masalah lebih awal dan menemukan solusi secara kolaboratif.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang mempengaruhi kinerja pegawai (Eliyana et al., 2019). Emosi dan penilaian positif yang dihasilkan dari kerja keras seseorang dalam suatu pekerjaan merupakan tanda-tanda kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi pada pegawai dapat meningkatkan produktivitas. Hal ini dikarenakan organisasi yang memiliki pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih produktif dan efektif. Kepuasan pegawai mempunyai pengaruh langsung terhadap perilaku dalam bekerja. Pegawai yang puas melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, sehingga mengarah pada peningkatan kinerja (Abuhashesh et al., 2019). Proses operasional yang lancar dapat menghasilkan kepuasan kerja karyawan yang tinggi, sehingga mendorong pencapaian tujuan bisnis. Di sisi lain, ketidakpuasan di tempat kerja dapat mengakibatkan perilaku bermusuhan, keinginan untuk meninggalkan perusahaan, tidak mengikuti kursus, dan tindakan lain yang sering kali mencakup menghindari kegiatan organisasi. Menurut penelitian sebelumnya (Omar et al., 2020), kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan juga perlu memperhatikan motivasi pegawainya. Motivasi adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual (Robbins, 2001:198). Motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu. Memberikan motivasi berarti memberikan kesempatan kepada pegawai untuk bekerja dengan baik dan mendapatkan apa yang diharapkan sehingga pegawai dapat mengembangkan kemampuannya. Motivasi kerja juga merupakan sikap atau pikiran yang dibentuk baik dalam diri sendiri maupun oleh faktor eksternal yang membuat seseorang antusias dan tekun untuk melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Caissar et al., 2022). Berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya telah membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Nur Hayati et al., 2022).

Komitmen yang tinggi membuat karyawan semakin loyal dan bekerja keras untuk mencapai tujuan dan kemajuan perusahaan, yang berimplikasi pada peningkatan kinerja (Cahyani et al., 2020). Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tertentu disebut komitmen organisasi; dengan kata lain, ini adalah sikap yang mencerminkan kinerja karyawan dalam organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengungkapkan kepedulian terhadap organisasi, keberhasilannya, dan kemajuannya yang

berkelanjutan. Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Sanjaya & Indrawati, 2023).

Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaan, sedangkan pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah akan mempunyai sikap yang negatif terhadap pekerjaan (Cahyani et al., 2020). Sudiyanto (2020) menjelaskan kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan imbalan yang diterima dalam pekerjaan, tetapi juga faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif terhadap hasil kerja dan merupakan suatu hal individu yang mana dirasakan oleh pekerja itu sendiri. Kepuasan kerja berarti merasa puas terhadap pekerjaan, dengan dipuji atas hasil kerja, penempatan, perlakuan, fasilitas, lingkungan kerja yang baik, dan lain-lain. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang maupun puas disaat sedang bekerja, kepuasan kerja sendiri dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan adanya kepuasan kerja maka pegawai memiliki semangat untuk bekerja karena mereka merasa senang dengan apa yang mereka sedang jalankan, dan akan meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan apabila mereka tidak puas dengan pekerjaan mereka maka kinerja pegawai akan menurun, Hasil penelitian ini, sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Katharina & Dewi, 2020), (Putri & Nawatmi, 2024), (Sudiyani & Sawitri, 2024), (Dwiyanti et al., 2024) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka kinerja pegawai semakin meningkat. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan selalu melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga menghasilkan *performance* pegawai yang tinggi. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Febrianti et al., 2020) bahwa kepuasan kerja berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Maka dari itu menyatakan bahwa hasil penelitian kepuasan kerja terhadap kinerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan.

H1: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya (Caissar et al., 2022). Motivasi kerja muncul melalui faktor internal dan eksternal, serta merupakan sikap dan mentalitas bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi atau bisnis, yaitu faktor internal merupakan faktor yang timbul dari dalam diri seseorang sedangkan faktor eksternal merupakan faktor dari luar diri seseorang (Nasution & Priangkatara, 2022). Karyawan yang termotivasi dapat melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dan meningkatkan kinerjanya di tempat kerja. Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting karena dengan motivasi tersebut diharapkan setiap pegawai akan bekerja keras dan semangat untuk mencapai kinerja yang baik. Hasil penelitian Harahap & Tirtayasa (2020), Hasibuan & Silvy (2019), Tsuraya & Fernos (2023), Yolinsa & Marlius (2023), dan Tusniwita & Susanti (2022) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan pembahasan diatas maka

apabila seseorang memiliki motivasi dalam bekerja maka akan mempengaruhi kinerjanya dalam perusahaan.

H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen Pegawai dan Kinerja Pegawai

Komitmen Pegawai merupakan suatu proses dimana perlunya mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu (Syahril et al., 2022). Dengan komitmen maka pegawai telah mempercayai juga menerima tujuan dan kemauan organisasi dan tidak meninggalkan organisasi. Komitmen akan muncul bila pegawai sadar akan hak dan kewajibannya dalam menjalankan tugas tanpa ada kepentingan pribadi. Menurut Ariningsih et al., (2023) komitmen pegawai merupakan kesetiaan seorang pegawai terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Komitmen pegawai yang dimiliki juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak pada suatu pegawai dan tujuan-tujuannya, serta berminat memelihara keanggotaan dalam pegawai tersebut. Komitmen Pegawai merupakan suatu proses dimana perlunya mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu. Komitmen kerja merupakan hubungan pertukaran antara individu dan organisasi kerja. Individu mengikatkan dirinya pada organisasi tempatnya bekerja dengan imbalan atau gaji dan tunjangan lain yang diterimanya dari organisasi yang bersangkutan. Tingkat komitmen organisasi pegawai terhadap tujuan organisasi sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi. Komitmen terhadap organisasi sangatlah penting. Hal ini disebabkan karena pegawai yang mempunyai tingkat komitmen yang tinggi terhadap pegawai atau organisasi akan mempunyai kinerja yang paling baik (Putri et al., 2021), menurut Pramadewi et al., (2024) komitmen dianggap penting bagi organisasi karena hubungan dengan kinerja mengasumsikan bahwa individu yang berkomitmen cenderung memberikan upaya yang lebih besar dalam pekerjaannya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Pramadewi et al., (2024), komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja yang baik dan mengabaikan komitmen terhadap organisasi akan mengakibatkan kerugian. Dalam penelitian Pramadewi et al., (2024) dan Irfan et al., (2024), komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 : Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

METODE DAN RANCANGAN (DESAIN) PENELITIAN

Pendekatan Penelitian dan Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis memakai pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:23) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang mana berlandaskan akan filsafat, guna meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dengan analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

Populasi dan Sumber Data

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Dispora, dengan jumlah karyawan sebanyak 103 orang yang keseluruhannya akan dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan metode sensus. Proses pengumpulan data ini menggunakan kuesioner yang dirancang dengan berbagai pertanyaan yang sesuai yang bertujuan untuk memperoleh atau mendapatkan data dan informasi dari responden.

Teknik Analisis Data

Pengambilan data dilaksanakan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada dimana menggunakan *skala likert* untuk mengukur setiap pernyataan, masing-masing lima kemungkinan tanggapan, sebagai berikut (SS/Sangat Setujui=5, S/Setuju=4, KS/Kurang Setuju=3, TS/Tidak Setuju=2, STS/Sangat Tidak Setuju=1). Setelah dilakukan penyebaran kuesioner penelitian dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas untuk menguji kualitas kuesioner. Dilakukan uji asumsi klasik yang digunakan untuk menentukan apakah data tersebut memenuhi asumsi dasar penelitian. Selain itu, peneliti juga akan melakukan uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji-T, uji simultan (F) dan uji determinasi.

Tabel 2. Indikator Pengukuran Variabel

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Kepuasan kerja (X1)	1. Pekerjaan itu sendiri (<i>The work itself</i>) 2. Bayaran (<i>Pay</i>) 3. Kesempatan untuk maju (<i>Promotion opportunities</i>) 4. Hubungan kerja	Cekmecelioglu et al dalam (Ida Bagus dan I Komang , 2017)
2.	Motivasi Kerja (X2)	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan akan rasa aman 3. Kebutuhan akan sosial, atau afiliasi 4. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri	Mulyani et al. (2019)
3.	Komitmen Pegawai (X3)	1. Memiliki perasaan bangga dalam organisasi (Komitmen afektif) 2. Loyalitas dalam organisasi (Komitmen kontinyu) 3. Menerima tujuan dari organisasi (Komitmen normative)	Suhartini (2018)
4.	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas 2. Ketepatan waktu 3. Kehadiran 4. Kemampuan bekerja sama	Tamba et al. (2018)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Tabel 4.1 Uji Validitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
----------	------	---------	--------	------------

KEPUASAN KERJA (X ₁)	X.1.1	0.663	0.1630	VALID
	X.1.2	0.432	0.1630	VALID
	X.1.3	0.540	0.1630	VALID
	X.1.4	0.543	0.1630	VALID
MOTIVASI KERJA (X ₂)	X.2.1	0.625	0.1630	VALID
	X.2.2	0.621	0.1630	VALID
	X.2.3	0.658	0.1630	VALID
	X.2.4	0.696	0.1630	VALID
	X.2.5	0.399	0.1630	VALID
KOMITMEN PEGAWAI (X ₃)	X.3.1	0.614	0.1630	VALID
	X.3.2	0.633	0.1630	VALID
	X.3.3	0.669	0.1630	VALID
KINERJA PEGAWAI (Y)	Y.1.1	0.716	0.1630	VALID
	Y.1.2	0.741	0.1630	VALID
	Y.1.3	0.617	0.1630	VALID
	Y.1.4	0.611	0.1630	VALID

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan SPSS menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Semarang dinyatakan valid.

UJI RELIABILITAS

Hasil pengujian reliabilitas terhadap instrumen pengumpul data dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel-tabel dibawah ini.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Kepuasan Kerja (X ₁)	0.747	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0.811	0.60	Reliabel
Komitmen Pegawai (X ₃)	0.794	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.838	0.60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai Alpha (0,60), sehingga seluruh pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

UJI ASUMSI KLASIK UJI NORMALITAS

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.64368427
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.072
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.156 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data primer diolah, 2024

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi normal. Nilai signifikansi dapat dilihat bahwa hasil perhitungan normalitas dengan variabel dependen Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Semarang memiliki probabilitas tingkat signifikan di atas tingkat $\alpha - 0.05$ yaitu 0.176. hal ini berarti dalam model regresi terdapat variabel residual yang terdistribusi secara normal.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.246	1.071		1.163	.248		
Kepuasan Kerja	.332	.105	.295	3.159	.002	.378	2.649
Motivasi Kerja	.209	.069	.262	3.039	.003	.442	2.261
Komitmen Pegawai	.472	.115	.359	4.118	.000	.434	2.304
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan							

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada kolom *collinearity statistics* bahwa angka VIF tidak lebih besar dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model dapat dipakai.

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Tabel 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.426	.743		1.920	.058		
	Kepuasan Kerja	-.005	.073	-.011	-.071	.943	.378	2.649
	Motivasi Kerja	-.073	.048	.227	-1.526	.130	.442	2.261
	Komitmen Pegawai	.106	.080	.200	1.332	.186	.434	2.304
a. Dependent Variable: ABSRES								

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Pegawai dapat dilihat masing - masing variabel bebas memiliki nilai sig > 0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas yang diteliti tidak terjadi heteroskedasitas dan variabel dapat digunakan untuk melanjutkan penelitian.

REGRESI LINEAR BERGANDA

Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.246	1.071		1.163	.248
	Kepuasan Kerja	.332	.105	.295	3.159	.002
	Motivasi Kerja	.209	.069	.262	3.039	.003
	Komitmen Pegawai	.472	.115	.359	4.118	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel, dapat dirumuskan persamaan regresi linear beganda sebagai berikut:

$$Y = 1.246 + 0.332 X_1 + 0.209 X_2 + 0.472 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Kepuasan Kerja
- X2 = Motivasi Kerja
- X3 = Komitmen Pegawai
- e = Error

Hasil dari persamaan regresi linear berganda disimpulkan :

1. Konstanta sebesar 1,246 yang artinya apabila variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja dianggap tetap maka nilai Kinerja Pegawai sebesar 1.246.
2. b_1 (nilai koefisien Kepuasan Kerja) sebesar 0.332 menunjukkan nilai positif, sehingga dapat diartikan apabila kepuasan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,322.
3. b_2 (nilai koefisien Motivasi Kerja) sebesar 0.209 menunjukkan nilai positif, sehingga dapat diartikan apabila motivasi kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,209.
4. b_3 (nilai koefisien Komitmen Pegawai) sebesar 0.472 menunjukkan nilai positif, sehingga dapat diartikan apabila komitmen pegawai meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,472.

UJI T

Tabel 4.7 Hasil Uji T (parsial)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.246	1.071		1.163	.248
	Kepuasan Kerja	.332	.105	.295	3.159	.002
	Motivasi Kerja	.209	.069	.262	3.039	.003
	Komitmen Pegawai	.472	.115	.359	4.118	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji T pada tabel diatas dapat diketahui bahwa $\text{sig} < 0.05$ dan $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$, maka dapat diartikan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, sehingga dapat disimpulkan bahwa :

1. **Hipotesis 1** : Kepuasan kerja menunjukkan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3.159 > 1.983$) dengan nilai signifikansi sebesar $0.02 < 0.05$ dengan demikian, secara parsial hipotesis 1 yang menyatakan "Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan" **Diterima**
2. **Hipotesis 2** : Motivasi menunjukkan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3.039 > 1.983$) dengan nilai signifikansi sebesar $0.03 < 0.05$ dengan demikian, secara parsial hipotesis 2 yang menyatakan "Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan kinerja Karyawan" **Diterima**
3. **Hipotesis 3** : Komitmen Pegawai menunjukkan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ sebesar ($4.118 > 1.983$) dengan nilai signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$ dengan demikian, secara parsial hipotesis 3 yang menyatakan "Komitmen Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan" **Diterima**

UJI F

Tabel 4.8 Hasil Uji F

ANOVA ^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	568.835	3	189.612	68.118	.000 ^b
	Residual	275.573	99	2.784		
	Total	844.408	102			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Pegawai, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja						

Sumber : Data primer diolah, 2024

Dari data diatas menyatakan bahwa nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 yang berarti $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Komitmen Pegawai (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan demikian model regresi pada penelitian ini dinyatakan fit atau layak sebagai model peneliti.

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.674	.664	1.668
a. Predictors: (Constant), Komitmen Pegawai, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja				

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted* (R^2) sebesar 0,664 artinya 66.4 % variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Komitmen Pegawai (X_3) sedangkan sebesar 33.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan Kepuasan Kerja (X_1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.159 dengan nilai signifikansi sebesar $0.02 < 0.05$ dengan demikian, secara parsial hipotesis 1 yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan diterima.

Sutrisno (2019) menjelaskan kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan imbalan yang diterima dalam pekerjaan, tetapi juga faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif terhadap hasil kerja dan merupakan suatu hal individu yang mana dirasakan oleh pekerja itu sendiri. Berdasarkan statistik deskriptif pada penelitian ini menunjukkan nilai terendah pada variabel Kepuasan Kerja yaitu pada indikator bayaran (*pay*) sebagai X.1.2 menyatakan "kompensasi yang diberikan sesuai dengan kepuasan saya" memiliki nilai rata - rata 3.70 dengan kategori tinggi, kemudian pada indikator dengan nilai tertinggi pada variabel kepuasan kerja yaitu pada indikator pekerjaan itu sendiri (*the work itself*) sebagai X.1.1 menyatakan "saya bangga dengan hasil pekerjaan saya sendiri" memiliki nilai rata - rata 4.05 dengan kategori tinggi.

Dengan hasil jawaban para responden tersebut dapat memperkuat bahwa kepuasan kerja suatu hal yang utama bagi perusahaan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja suatu perusahaan maka akan berdampak juga pada Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Semarang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Katharina, et al, 2020), (Putri & Sri Nawatmi, 2024), (Sudiyani & Ni Putu Yuliana Ria Sawitri, 2024), (Dwiyantri, et al, 2024) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu menyatakan bahwa hasil penelitian kepuasan kerja terhadap kinerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan Motivasi (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.039 dengan nilai signifikansi sebesar $0.03 < 0.05$ dengan demikian, secara parsial hipotesis 2 yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan kinerja Karyawan diterima.

Motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya (Adinda et al., 2023). Berdasarkan statistik deskriptif pada penelitian ini menunjukkan nilai terendah pada variabel Motivasi Kerja yaitu pada indikator kebutuhan fisiologis sebagai X.2.1 menyatakan “perusahaan menyediakan air minum yang cukup” memiliki nilai rata - rata 3.81 dengan kategori tinggi, kemudian pada indikator dengan nilai tertinggi pada variabel motivasi kerja yaitu pada indikator pekerjaan itu sendiri (*the work itself*) sebagai X.2.4 menyatakan “saya mendapatkan kenaikan pangkat saat berhasil melampaui target tertentu yang ditentukan oleh perusahaan” memiliki nilai rata - rata 4.11 dengan kategori tinggi.

Dengan hasil jawaban para responden tersebut dapat memperkuat bahwa motivasi kerja suatu hal yang utama bagi perusahaan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja suatu perusahaan maka akan berdampak juga pada Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Semarang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harahap & Tirtayasa (2020), Hasibuan & Silvy (2019), Prayogi & Nursidin (2018), Almusadieq (2018), Kongcharoen et al.(2020) Arman et al.(2019), dan Rozi & Sunarsi(2020) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan pembahasan diatas maka apabila seseorang memiliki motivasi dalam bekerja maka akan mempengaruhi kinerjanya dalam perusahaan.

Pengaruh Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan Komitmen Pegawai (X3) menunjukkan nilai t hitung sebesar 4.118 dengan nilai signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$ dengan demikian, secara parsial hipotesis 3 yang menyatakan Komitmen Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan diterima.

Komitmen Pegawai merupakan suatu proses dimana perlunya mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu (Syahril et al., 2022). Berdasarkan statistik deskriptif pada penelitian ini menunjukkan nilai terendah pada variabel Komitmen Pegawai yaitu pada indikator loyalitas dalam organisasi sebagai X.3.2 menyatakan “saya ingin bertahan lama diperusahaan” memiliki nilai rata - rata 3.83 dengan kategori tinggi, kemudian pada indikator dengan nilai tertinggi pada variabel komitmen pegawai yaitu pada indikator memiliki perasaan yang bangga dalam organisasi (komitmen

afektif) sebagai X.3.1 menyatakan “saya bangga dapat bekerja dalam perusahaan ini” memiliki nilai rata – rata 4.11 dengan kategori tinggi.

Dengan hasil jawaban para responden tersebut dapat memperkuat bahwa komitmen pegawai suatu hal yang utama bagi perusahaan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen pegawai suatu perusahaan maka akan berdampak juga pada Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Semarang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Benkhoff (dalam Pramadewi et al., 2024), komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja yang baik dan mengabaikan komitmen terhadap organisasi akan mengakibatkan kerugian. Dalam penelitian Pramadewi et al., (2024) dan Irvan et al., (2024), komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Dengan demikian hasil dari penelitian yang telah dijelaskan dalam bab sebelumnya mengenai pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai, maka dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Semarang.
2. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Semarang.
3. Variabel Komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Semarang.

Saran

Upaya yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja, memberikan jenjang karir yang jelas bagi karyawan, membayar sesuai beban kerja, dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Komitmen yang tinggi membuat karyawan semakin loyal dan bekerja keras untuk mencapai tujuan dan kemajuan perusahaan, yang berimplikasi pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu, kebijakan mengenai kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai harus dibuat tanpa ragu-ragu. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bahwa penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan wacana, dan disarankan untuk meneliti variabel yang lainnya mengenai retensi karyawan seperti disiplin kerja, motivasi kerja dan lainnya, peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan artikel jurnal ilmiah, agar mendapatkan deskripsi yang lebih komprehensif mengenai variable yang telah diteliti ini.

Referensi :

- Abuihasheish, M., Al-Dmour, R., & Eid Masa’deih, R. '. (2019). Factors that affect Employee Job Satisfaction and Performance to Increase Customers' Satisfaction. *Journal of Human Resource Management Research*, 2019(April), 23. <https://doi.org/10.5171/2019.354277>
- Arifin, S., & Darmawan, D. (2021). Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Duikungan Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah EIduonomika*, 6(1), 33. <https://doi.org/10.29040/jiei.v6i1.3727>
- Ariningsih, N. P. A., Suisanti, P. H., & Puirwaningrat, P. A. (2023). “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Conato Bakeiry Deinpasar Barat.” *Widya Amrita : Jurnal Manajemen, Keiwirauisahaan Dan Pariwisata*,

- 3(6), 1131-1143.
<https://ejournal.uinhi.ac.id/indeix.php/widyaamrita/articlei/view/3840%0Ahttps://ejournal.uinhi.ac.id/indeix.php/widyaamrita/articlei/download/3840/1967>
- Cahyani, R. A., Suindari, O., & Dongoran, J. (2020). Peingaruih komitmen organisasi dan kepuuasan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada perusahaan daerah air minum PDAM Kota Salatiga). *Jurnal Eikobis Deiwantara*, 3(1), 1-26. https://doi.org/https://doi.org/10.26460/eid_ein.v3i1
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nuirhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Peingaruih Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UiBPEil) Pongkor. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11-19.
- Dwiyanti, S., Dali, N., & Ruislan. (2024). PEINGARUIH PELATIHAN, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BCA KENDARI. 1192, 284-291.
- Eiliyana, A., Ma'arif, S., & Muizakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150. <https://doi.org/10.1016/j.iej.2019.05.001>
- Feibrianti, N. T., Suiharto, S., & Wachyudi, W. (2020). The Effect of Career Development and Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction in Pt Jabar Jaya Perkasa. *International Journal of Business and Social Science Research*, 25-35. <https://doi.org/10.47742/ijbssr.v1n2p3>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Peingaruih Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuian, J. S., & Silvya, B. (2019). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional UiSM*, 2(1), 134-147.
- Irfan, A., Jumaidah, & Alfian, Y. I. M. (2024). Peingaruih Pelatihan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Peimbangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Teknologi Informasi Dan Komunikasi (Bppmpv-Kptk) Gowa. *Jurnal Online Manajemen ILPEIL (JOMEIL)*, 4(1), 763-771. <https://stim-lpi.ac.id/jurnal/indeix.php/Jomeil/articlei/view/182>
- Katharina, L. P. P., & Dewi, A. S. K. (2020). The Effect of Career Development on Employee Performance Through Work Satisfaction As a Variable of Mediation. *International Journal of Business, Economics and Law*, 22(1), 1.
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 50-64. <https://doi.org/10.55983/ijeiset.v1i1.27>
- Nuir Hayati, Suipartini, & Noveilia Asita Mranani. (2022). The Effect of Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance (Study at PT. Jeipei Preiss Meidia Utama). *Journal of Economic, Accounting and Management Science (JEAMS)*, 4(1), 28-43. <https://doi.org/10.55173/jeiams.v4i1.36>
- Omar, M. S., Rafiei, N., & Ahmad Seilo, S. (2020). Job Satisfaction Influence on Job Performance Among Polytechnic Employees. *International Journal of Modern Trends in Social Sciences*, 3(14), 39-46. <https://doi.org/10.35631/ijmtss.314003>
- Pramadewi, A., Roeisdi, R., Marzolina, Novandalina, A., & Rivai, Y. (2024). Employee Commitment and Cultural Organization on Employee Performance. *Jurnal Audit*,

- Akuintansi, Manajeimein Teirinteigrasi, 2(1), 324–332.
- Puitri, A. A., & Nawatmi, S. (2024). Peingaruh Keipuiasan Keirja Dan Motivasi Keirja Teirhadap Kineirja Karyawan Pt. Darya Varia Laboratoria Tbk - Seimarang. *Juurnal Ilmiah Manajeimein, Eikonomi, & Akuintansi (MEiA)*, 8(1), 1225–1236. <https://doi.org/10.31955/meia.v8i1.3839>
- Puitri, M. H. S., Aguistina, T., Hariyono, T., & Jahri, M. (2021). Peingaruh Komitmmein Organisasi , Disiplin Keirja , dan Seimangat Keirja Teirhadap Kineirja Karyawan Bank Kalseil Cabang Utama Banjarmasin. *Juurnal Eikonomi, Manajeimein, Bisnis Dan Sosial (Eimbiss)*, 1(2), 132–143. <https://www.eimbiss.com/indeix.php/eimbiss/articlei/view/19/16>
- Sanjaya, M., & Indrawati, L. (2023). thei Influeincei of Job Satisfaction, Work Motivation, and Eimployeiei Commitmeint on Eimployeiei Peirformancei. *Reiseiarch In Manageimeint and Accounting*, 6(1), 11–20. <https://doi.org/10.33508/rima.v6i1.4538>
- Sinambeila, Ei. A., & Leistari, Ui. P. (2021). Peingaruh Keipeimimpinan, Lingkuingan Keirja, dan Keimampuan Keirja Teirhadap Kineirja Karyawan. *Juurnal Peindidikan Dan Keiwirauisahaan*, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkwui.v10i1.330>
- Suidiyani, N. N., & Sawitri, N. P. Y. R. (2024). Peingaruh Keipuiasan Keirja Dan Streis Keirja Teirhadap Kineirja Karyawan Pada Pt. Kiseil Group Reigional Bali Nuisra. *Warmadeiwa Manageimeint and Buisineiss Jouirnal (WMBJ)*, 6(1), 56–69. <https://doi.org/10.22225/wmbj.6.1.2024.56-69>
- Suidiyanto, T. (2020). Peingaruh Keipuiasan Keirja dan Beiban Keirja Teirhadap Kineirja Peigawai Pada Dinas Teinaga Keirja dan Transmigrasi Banyuiasin Totok Suidiyanto. 94–115.
- Syahril, S., Khaddafi, M., Huitasoit, H., Andykhatria, A., Almansa Fitra, M., & Wayan Catra Yasa, I. (2022). thei Eiffeict of Work Disciplinei, Work Motivation, Eimployeiei Commitmeint and Work Eixpeirieincei on Eimployeiei Peirformancei in Puiblic Works and Spacei Planning in Karimuin Reigeincy. *Inteirnational Jouirnal of Eiduicational Reiview, Law And Social Scieinceis (IJEiRLAS)*, 2(2), 321–330. <https://doi.org/10.54443/ijeirlas.v2i2.235>
- Tsuiraya, A. F., & Feirnos, J. (2023). Peingaruh motivasi keirja dan disiplin keirja teirhadap kineirja peigawai di dinas keipeinduiduikan dan peincatatan sipil kota Padang. *Juimipan : Juurnal Puiblikasi Ilmui Manajeimein*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55606/juipiman.v2i2.1654>
- Tuisniwita, & Suisanti, F. (2022). Peingaruh Disiplin dan Motivasi Keirja Teirhadap Kineirja Peigawai Pada Dinas Keiseihatan Provinsi Suimateira Barat. *Juurnal Ilmui Komputeir, Eikonomi Dan Manajeimein (JIKEiM)*, 2(1), 129–138.
- Yolinza, N., & Marliuis, D. (2023). Peingaruh Peingeimbangan Karir Dan Motivasi Keirja. *Juurnal Puiblikasi Ilmui Manajeimein (JUiPIMAN)*, 2(2), 183–203. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/juipiman.v2i2.1640>