



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI,
LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN ISLAMI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan UNISMA)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Oleh :

Indah Ayu Sutriman

22101081459

**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2025

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan. Data diambil menggunakan purposive sampling dari 76 responden melalui kuesioner dengan *Skala Likert*. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dan uji hipotesis (uji F dan uji t) dengan program IMB SPSS 25. Hasil menunjukkan bahwa secara simultan, keempat variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (signifikansi $0,000 < 0,05$). Namun, secara parsial komitmen organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Islami tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Signifikansi 0,072, 0,384 dan 0,165 $> 0,05$).

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Islami dan Kinerja Karyawan.



ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment, Motivation, Work Environment and Islamic Leadership on Employee Performance. Data were taken using purposive sampling from 76 respondents through a questionnaire with a Likert Scale. Data analysis was performed using multiple linear regression and hypothesis testing (F test and t test) with the IMB SPSS 25 program. The results showed that simultaneously, the four variables had a positive and significant effect on employee performance (significance $0.000 < 0.05$). However, partially organizational commitment, Work Environment and Islamic Leadership did not have a positive and significant effect on employee performance. Significance $0.072, 0.384$ and $0.165 > 0.05$).

Keywords: *Organizational Commitment, Motivation, Work Environment, Islamic Leadership and Employee Performance.*



BAB I

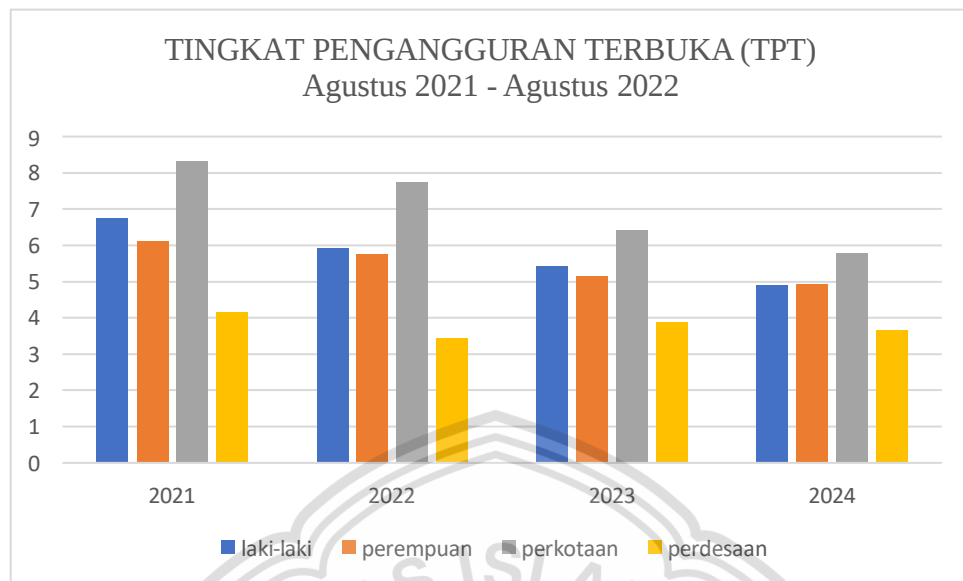
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) berada pada urutan paling tinggi dari sebuah organisasi, hal itu dikarenakan manusia memiliki peranan yang sangat penting pada saat melakukan kegiatan yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan suatu instansi. SDM yang dimulai dan diusahakan dengan baik akan menciptakan hasil yang baik pula dalam mencapai sasaran utama instansi, dalam hal ini SDM diartikan sebagai pendekatan yang sangat tepat dan bernilai untuk dapat mengelola sebuah instansi. Manusia adalah perencana, dengan begitu manusia sebagai bagian dari faktor penentu serta memiliki kekuatan yang sangat aktif serta mendominasi dalam segala kegiatan yang berada didalam sebuah organisasi, dengan begitu mengartikan bahwa keberhasilan suatu instansi tidak hanya pada teknologi yang digunakan, namun juga bergantung pada seberapa kompeten SDM yang terlibat didalam sebuah instansi. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa agar dapat terciptanya suatu SDM yang baik, maka peran instansi juga terlibat didalamnya, selain itu tujuan sebuah organisasi juga dapat tercipta karena sistem yang baik pula (Al Khowash, 2021)

Fenomena yang terjadi pada saat ini mengenai Sumber Daya Manusia sekarang dilihat bukan hanya sebagai sumber daya utama, tetapi sebagai modal atau aset bagi organisasi atau institusi. Mereka juga dapat digunakan sebagai investasi atau asset dalam suatu organisasi. Ini adalah hasil dari perkembangan paradigma tentang Sumber Daya Manusia (Samosir, 2018). Di Indonesia sendiri banyak tingkatan pengangguran seperti yang ditunjukkan oleh data berikut :

Gambar 1.1 Ketenagakerjaan Di Indonesia



Sumber : Data Badan Pusat Statistik

Data pada gambar di atas menunjukkan adanya tingkat penurunan pada TPT yaitu dari bulan Agustus 2021 hingga Agustus 2024. Angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) terendah tercatat pada bulan Agustus 2024, yaitu sebesar 4,91%. Angka tersebut menunjukkan bahwa kondisi ketenagakerjaan pada bulan tersebut cukup baik dibandingkan dengan bulan-bulan sebelumnya. Data di atas juga membandingkan TPT antara perempuan dan laki-laki, serta antara perkotaan dan pedesaan. Hal itu menunjukkan perbedaan tingkat pengangguran pada kelompok- kelompok tertentu.

Kinerja karyawan membantu instansi mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan diukur sebagai tingkat pencapaian program kegiatan atau kebijakan yang diterapkan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan dari sebuah organisasi dalam perencanaan strategis organisasi yang telah ditentukan. Kinerja karyawan menurut Fauzi (2020), adalah hasil yang dicapai oleh para

pekerja dalam perusahaan untuk memenuhi tugas yang diberikan secara resmi, sesuai hukum dan dengan nilai moral dan etika untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang baik dan memadai mendukung pencapaian tujuan instansi, pernyataan tersebut juga didukung oleh teori dari Meyer dan Allen (1991) bahwa Komitmen Organisasi memberikan kerangka kerja yang sangat berguna untuk memahami bagaimana perasaan dan sikap karyawan terhadap organisasi yang dapat memengaruhi perilaku mereka di tempat kerja, khususnya kinerja. Teori ini juga terdiri dari komponen utama yaitu, afektif, berkelanjutan, dan normatif. Ketiganya tersebut juga dapat memengaruhi keterikatan karyawan terhadap organisasi dan berkontribusi pada kinerja mereka.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah dilakukan. Kinerja mungkin berbeda dari satu orang ke orang lain, disebabkan oleh faktor pendorong yang tidak sama. Sangat penting untuk memperhatikan seberapa efektif atau tidaknya kinerja sebuah lembaga yang dipengaruhi oleh performa para karyawan. Apabila kondisinya kinerja karyawan kurang baik, maka hal ini akan berdampak negatif pada kinerja lembaga tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja instansi menjadi lebih baik lagi. Dalam hal ini, kinerja yang baik akan berpengaruh kedalam seluruh aspek dari suatu instansi tersebut, maka apabila dalam pelaksanaannya, kinerja karyawan buruk hal itu menggambarkan bagaimana rendahnya semangat kerja yang dimiliki karyawan dan rendahnya hubungan kerja. Fenomena kurang optimalnya permasalahan

kinerja merupakan faktor utama yang harus dijalani oleh banyaknya organisasi, Sebagian organisasi menyadari betapa pentingnya meningkatkan kinerja pegawai dan mengetahui cara melalui tingkat mana kinerja pegawai yang dapat dicapai dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi (Aviantara, 2019). Hasil survey dari Ummah, M.S. (2019) menunjukkan sekitar 70% perusahaan di Indonesia mengalami kesulitan dalam mencari dan mempertahankan karyawan yang memenuhi kebutuhan perusahaan. Selain itu, survey menunjukkan bahwa 66% pekerja Indonesia menginginkan untuk keluar dari tempat mereka kerja dalam waktu sekitar dua tahun dan hanya 34% orang yang benar-benar ingin mempertahankan pekerjaan mereka di perusahaan sebelumnya.

Komitmen organisasi sangat penting bagi organisasi yang ada saat ini. Ini karena dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi dan sejauh mana mereka berniat untuk mempertahankannya, kita dapat mengetahui sejauh mana komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya (Lesmana & Prayogi, 2021). Seseorang yang memiliki ikatan yang kuat dengan organisasi dan dikenal sebagai komitmen. Karyawan yang mempunyai tingkat keterikatan yang tinggi menunjukkan sikap berbeda dibandingkan dengan mereka yang memiliki komitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan performa kerja yang lebih baik, tingkat absensi yang rendah, dan keinginan untuk memperbaiki organisasi. Komitmen afektif yang tinggi dapat menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, keterlibatan yang lebih besar dalam kegiatan organisasi, dan keinginan untuk perusahaan, meningkatnya

partisipasi dalam kegiatan organisasi, keinginan untuk mencapai sasaran organisasi, serta keinginan untuk terus berada dalam organisasi (Rhoades, Eisenberger, & Armeli, 2001).

Menurut (Farisi, dkk, 2020) Motivasi merupakan dorongan internal seseorang untuk melakukan Tindakan dengan sungguh – sungguh, gembira dan penuh semangat guna menghasilkan hasil berkualitas, keinginan ini dipicu oleh inspirasi, motivasi dan dorongan. Motivasi memiliki peranan penting karena ia bertindak sebagai pendorong, penyalur, dan pendukung perilaku manusia agar mereka bersedia bekerja dengan tekun dan penuh semangat untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi menjadi semakin penting ketika seorang manajer memberikan tugas kepada para karyawan untuk dikerjakan dengan baik dan terintegritas. Perusahaan tidak hanya menginginkan karyawan yang berkemampuan, cukup, dan terampil, melainkan juga mengharapkan karyawan yang siap bekerja keras dan memiliki keinginan kuat untuk memperoleh hasil kinerja terbaik mereka. Keahlian dan kemampuan karyawan menjadi kurang berarti bagi perusahaan jika mereka tidak bersedia untuk bekerja dengan tekun (Hasibuan 2019).

Lingkungan Kerja adalah komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan (Dolonseda & Watung, 2020). Lingkungan kerja dapat digunakan sebagai salah satu cara untuk mengukur bagaimana lingkungan kerja yang positif berpengaruh terhadap performa karyawan. Lingkungan kerja yang positif bagi karyawan ditunjukkan dengan interaksi yang harmonis antara rekan kerja, atasan, dan sarana prasarana yang memadai. Sebaliknya, suasana kerja yang buruk dapat membuat karyawan menjadi gelisah, tidak

bersemangat, dan sering datang terlambat. Fenomena yang terjadi dari hasil pengamatan bahwa lingkungan kerja pada dasarnya masih membutuhkan banyak perbaikan karena kurangnya memperhatikan terhadap kondisi lingkungan fisik misalnya, suhu udara di ruang kerja tidak diatur dengan baik meskipun memiliki fasilitas pendingin, sehingga terasa panas saat bekerja karena kurangnya sirkulasi udara.

Selain itu Kepemimpinan Islami juga dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dalam instansi. Kepemimpinan islami merupakan faktor yang penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena pemimpin merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi keputusan yang harus dilaksanakan di dalam instansi. Keberhasilan suatu instansi tergantung pada peran seseorang yang memiliki gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi bawahannya. Fenomena yang terjadi yaitu bahwa studi mengenai kepemimpinan islami di lingkungan UNISMA belum cukup mendalam, sehingga praktik kepemimpinan yang ada belum sepenuhnya berbasis pada kajian yang komprehensif (Febiyanta, S. D. 2023). Fenomena ini juga diperkuat oleh teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Beekun dan Badawi (1999) bahwa dengan memasukkan nilai-nilai islam memberikan kerangka kerja yang sangat relevan dengan konsep kepemimpinan islami. Selain itu juga dapat menekankan bahwa seorang pemimpin islami bertindak berdasarkan nilai-nilai etika, spiritualitas, dan moral untuk membangun lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kinerja karyawan.

Universitas Islam Malang (UNISMA) adalah Lembaga Perguruan Tinggi Swasta Islam di lingkungan Nahdlatul Ulama yang ada di Kota Malang, Jawa Timur. Yang saat ini kurang lebih memiliki 405 dosen dan 301 karyawan. Universitas Islam Malang dapat dikatakan memiliki kualitas pendidikan yang baik, sarana, dan prasarana Pendidikan, dan kualitas dosen, serta kualitas mahasiswa yang baik. Universitas Islam Malang memiliki karyawan yang masing-masing memiliki spesialis dan karakteristik yang berbeda. Dengan mempertimbangkan fakta bahwa kinerja karyawan di Universitas Islam Malang sesuai dengan ekspektasi, hal ini terlihat dari evaluasi penilaian kinerja karyawan.

Komitmen organisasi di UNISMA ini memiliki karakter yang khas karena didasarkan pada semangat dakwah dan pengabdian, bukan hanya profesionalitas kerja. Selain insentif finansial, motivasi karyawan juga diperkuat oleh *reward* spiritual seperti kesempatan untuk beribadah dan berkontribusi dalam pendidikan islam. Sebaliknya, lingkungan kerja di UNISMA memberikan kenyamanan fisik dan spiritual dengan fasilitas ibadah dan lingkungan yang mendukung pengembangan diri. Selain itu sebagai lembaga berbasis islam, UNISMA juga menerapkan prinsip – prinsip kepemimpinan yang berlandaskan Al-Qur'an dan Sunnah seperti keadilan, amanah, dan musyawarah. Namun, belum banyak penelitian yang mengkaji sejauh mana kepemimpinan ini berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan kepada salah satu karyawan yang bekerja lebih dari 10 tahun dan mempunyai posisi struktural yang tidak mau dicantumkan namanya menjelaskan bahwa pada dasarnya UNISMA

sebagai lembaga pendidikan berbasis Islam memiliki visi untuk mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam tata kelola organisasi. Namun, implementasi nilai-nilai tersebut dalam budaya kerja karyawan belum dievaluasi secara menyeluruh, terutama terkait dampaknya terhadap kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor seperti kepemimpinan Islami dan komitmen organisasi, yang diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam tentang sejauh mana visi UNISMA tercermin dalam perilaku kerja karyawan, sekaligus memberikan rekomendasi yang relevan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan institusi.

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah Komitmen Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2. Mengetahui apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
3. Mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
4. Mengetahui apakah Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
5. Mengetahui apakah Komitmen Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan secara teoritis maupun praktis. Berikut manfaat penelitian :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih luas tentang proses kinerja karyawan, terutama terkait komitmen organisasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan islami, serta mengidentifikasi mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Mendukung terciptanya organisasi yang lebih bertanggung jawab sehingga memberikan dampak positif melalui peningkatan kualitas kinerja.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terkait pengaruh dari variabel komitmen organisasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan:

1. Komitmen Organisasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan islami secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Kepemimpinan Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan dari kesimpulan diatas, maka peneliti ini mencoba memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran Bagi Instansi

Bagi instansi disarankan untuk terus memperkuat komitmen organisasi dengan menyesuaikan nilai – nilai institusi dengan prinsip – prinsip islam, hal ini dapat dilakukan melalui sosialisasi visi dan misi universitas secara berkala serta melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan,

sehingga tercipta rasa memiliki dan tanggung jawab bersama. Selain itu, juga dapat menyediakan peluang pengembangan diri melalui pelatihan dan workshop yang dapat membantu karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Dan juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, serta menanamkan nilai – nilai kepemimpinan islami yang menekankan keadilan, keteladanan, dan tanggung jawab.

5.2 Saran Bagi Peneliti

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengukur kinerja karyawan dengan menambahkan variabel lain di luar Komitmen Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Islami yang digunakan dalam penelitian ini, untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan mendalam. Dan Peneliti selanjutnya disarankan bisa melakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji Komitmen Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan dengan skala yang lebih besar baik dari sampel maupun jenis perusahaannya.

5.3 Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada Universitas Islam Malang, dengan fokus pengukuran kinerja karyawan menggunakan empat variabel, yaitu Komitmen Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Islami, walaupun terdapat variabel lain yang bisa memengaruhi kinerja karyawan yang tidak dijadikan objek kajian.
2. Peneliti tidak dapat secara langsung mengawasi atau memastikan keakuratan jawaban yang diberikan oleh responden, sehingga memungkinkan adanya respon yang tidak serius atau kurang valid dalam pengisian kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang*. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2(3), 875–888. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/viewFile/3875/3886>
- Astuti, D. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68. <https://journal.admi.or.id/index.php/JAMAN/article/download/181/213>
- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). *Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. *Jesya*, 6(1), 841–848. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1013>
- Darmawan, A., Syakuro, A., Bagus, F., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Purwokerto, U. M. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir, Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sambil Layah Corporation Indonesia*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(02), 1937–1948. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>
- Deni, M., Afini, V., Pratisila, M., & Permana, K. W. A. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya*. *Muhammad Deni, Vivin Afini, Marita Pratisila, Kemas Welly Angga Permana*, 6(2), 1–17. <https://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/download/97/98>
- Dwi Kusuma Ramdani, & Rahardjo, S. T. (2021). *Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50275, Phone: +622476486851. Diponegoro Journal Of Management*, 10(2021), 1–12. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/download/47719/32379>
- Eka Putri, S. S., Al Sukri, S., & Djamil, N. (2022). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Kota Dumai*. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 1349–1358. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/download/9171/6936>
- Eka Safitri Tiya, Kusuma Alum, Setianingsih Rahayu, & Yuslim. (2024). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(1), 306–323. <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/download/1118/333>
- Febiyanta, S. D. (2023). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Pegawai*. *Youth & Islamic Economic Journal*, 04(01), 16–21. https://repository.unisma.ac.id/bitstream/handle/123456789/2967/S1_FEB_MANAJEMEN_21701081352_MOCHAMAD_MAULUDIN_ALKHOWASH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Febryaningrum, V., Buana, A. V., Rohman, A. F., Rochmah, A. N., Soraya, A., & Suparta, I. M. (2024). *Penggunaan Analisis Structural Equation Modelling (SEM)*

- Dengan PLS Untuk Menguji Pengaruh Variabel Intervening Terhadap Hubungan Variabel Independen Dan Variabel Dependen. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(6), 258–266. <https://doi.org/10.62017/jemb>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). *Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 3(September), 224–234. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/download/5041/4643>
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. The World of Business Administration Journal*, September, 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Karyawan, K., Pt, P., & Makmur, B. (2014). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(4), 833–845. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/2748/2759/>
- Kurniawan, W. E., Rahayu, S., & Sundjoto. (2023). *Jurnal manajemen dewantara. Jurnal Manajemen Dewantara*, 7(3), 80–87. <https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/manajemendewantara/article/download/18293/6916>
- Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. T. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Masmarulan, R. (2024). *Economics and Digital Business Review Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar*. 5(2), 653–660. <https://www.ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/download/1471/1007>
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). *Jurnal Inovasi Penelitian. Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208. <https://ejournal.stpmataram.ac.id/JIP/article/download/348/309>
- Mastutik, D., & Susila, L. N. (2024). *Peningkatan Kinerja Pegawai Di PT Sunwoo Garment Indonesia Melalui Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja. Kelola*, 11(1), 72–86. <https://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/kelola/article/download/1720/1043>
- Maswar, Muhammad Jufri, dan Z. M. (2020). “Volume 1, No, 1 Februari 2020.” *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 1, 16–29. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengaruh+motivasi+kerja+terhadap+kinerja+karyawan&oq=pengaruh+motivasi+kerja+#d=gs_qabs&t=1729773598474&u=%23p%3DbEMuSi0PQccJ
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.246>
- Muis, M. R., & Fahmi, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1), 9–25. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/7/2>
- Nada, J. Z., & Raden, B. F. H. (2024). *Pengaruh Jumlah Usaha Industri dan Jumlah Nilai Investasi terhadap Jumlah Tenaga Kerja di Sleman menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Emerging Statistic and Data Science Journal*, 2(2), 238–249.

- <https://journal.uui.ac.id/esds/article/view/33635/16825>
- Novalia, D., Junaidi, H., & Sumantri, R. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening*. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 121. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.2282>
- Nurchahya, W. A., Arisanti, N. P., & Hanandhika, A. N. (2023). *Penerapan Uji Asumsi Klasik untuk Mendeteksi Kesalahan Pada Data Sebagai Upaya Menghindari Pelanggaran Pada Asumsi Klasik*. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12), 472–481. <https://jurnal.penerbitdaarulhuda.my.id/index.php/MAJIM/article/viewFile/1551/1592>
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Nurjanah, D. I., & Patin, N. N. (2024). *Survei Pendapatan terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia*. *Sosiosaintika*, 2(1), 62–73. <https://doi.org/10.59996/sosiosaintika.v2i1.394>
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang*. *Jurnal Publikasi Ilmu ...*, 2(2). <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/1613>
- Syahrul, Rizky, N., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan*. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 9, 1–13. www.fe.unisma.ac.id
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru*. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2024). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung*. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 2(01), 1–11. <https://doi.org/10.59422/lbm.v2i01.86>
- Wulandari, M., Artikel, S., Kunci, K., Karir, P., Kerja, M., Karyawan, K., Organisasi Ini Adalah Artikel Terbuka Dibawah Lisensi Cc By-Sa Hak Cipta, K., & Penulis Diterbitkan Oleh Riset Sinergi Indonesia, O. (2024). *Journal of Science Education and Management Business Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai*. *A R T I K E L I N F O*. 3(2), 169–187. <https://rcf-indonesia.org/jurnal/index.php/JOSEAMB>
- Yuarin, R., & Gunawan, G. (2024). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wangta Agung Surabaya*. *Jurnal Study and Management Research*, 10(3), 55. [https://erepository.uwks.ac.id/17391/11/Jurnal Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wangta Agung Surabaya.pdf](https://erepository.uwks.ac.id/17391/11/Jurnal%20Pengaruh%20Komitmen%20Organisasi%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20PT.%20Wangta%20Agung%20Surabaya.pdf)
- Yuliani, I. (2024). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi , Kepemimpinan Islami , Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . Migas Mandiri Pratama (MMP) Kalimantan Timur*. *Al-Tijary ; Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 9(2), 149–163. <https://journal.uinsi.ac.id/index.php/altijary/article/download/8804/2910>