

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Klinik An-Nisa Kabupaten Probolinggo

M. Novan Fithrianto¹

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga

Corresponding Author: M. Novan Fithrianto, Email: mnovanfithrianto@upm.ac.id

Article History:

Received: Desember 2025

Revised: Januari 2026

Accepted: Januari 2026

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.

Abstrak: Penelitian ini mengkaji keterkaitan antara motivasi kerja serta komitmen organisasi dengan kinerja karyawan pada sektor pelayanan kesehatan. Penelitian dilakukan pada Klinik An-Nisa Kabupaten Probolinggo dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui analisis PLS-SEM. Data dikumpulkan dari seluruh karyawan klinik sebagai responden. Temuan analisis mengungkap bahwa motivasi kerja dan komitmen belum memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, model studi ini menunjukkan kemampuan prediktif yang baik dalam menjelaskan variabilitas kinerja pegawai. Hal ini menandakan adanya variabel lain di luar model yang kemungkinan lebih berperan utama dalam memengaruhi performa karyawan pada layanan kesehatan.

PENDAHULUAN

Pada sektor pelayanan kesehatan, khususnya pada unit layanan klinik, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor krusial dalam menunjang keberlangsungan dan mutu pelayanan. Karyawan tidak hanya dituntut memiliki kompetensi teknis, tetapi juga kemampuan untuk menjaga konsistensi kinerja dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi. Oleh karena itu, perhatian terhadap pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Prestasi kerja tim medis di klinik An-Nisa menjadi acuan krusial untuk mengukur sejauh mana klinik mampu mewujudkan standar pelayanan optimal bagi pasien setempat. Menurut (Marbawi, 2016) "Prestasi pegawai tercermin dari sejauh mana mereka menyumbang hasil kerja organisasi, meliputi volume produksi, mutu hasil, ketepatan jadwal, disiplin kehadiran, serta kerjasama tim yang suportif." Performa terbaik staf klinik tercapai ketika karyawan menunjukkan semangat kerja kuat serta ikatan loyal terhadap institusi An-Nisa Probolinggo.

Dalam konteks kerja di sektor kesehatan, motivasi karyawan tercermin dari dorongan Keinginan bawaan pegawai klinik untuk eksekusi tugas demi target layanan pasien. Menurut (Enny 2019: 17) "Dalam setiap usaha yang dilakukan secara bersama-sama, motivasi memegang peranan penting dalam mendukung pencapaian tujuan yang diinginkan." Hasil penelitian yang dilakukan oleh Farida Anum dan Chaerudin (2023) pada Rumah Sakit Hermina Karawang menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan dampak nyata terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Semakin tinggi impuls kerja individu, semakin berkualitas output pegawainya.

Selain motivasi, faktor lain juga berperan krusial dalam meningkatkan prestasi staf klinik adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan emosional staf pada perusahaan, yang diwujudkan melalui kesediaan untuk berpartisipasi aktif dan bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Islamuddin 2021:151) "Komitmen organisasi

merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang.” Hasil penelitian Amadea Putri Salsabila dan Septiadi Wirawan (2024) pada Klinik Sekata Medical Center Kabupaten Paser menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan dampak positif dan dampak nyata pada kepuasan kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 44,6%. Artinya, Semakin kuat ikatan organisasi pada pegawai, semakin besar pula kemauannya berkontribusi maksimal.

Kondisi empiris di lapangan mencerminkan sumber daya manusia di sektor pelayanan kesehatan, khususnya pada Klinik An-Nisa Kabupaten Probolinggo, menghadapi sejumlah kendala yang berkaitan dengan aspek motivasi kerja. Beberapa faktor yang memengaruhi kondisi tersebut antara lain tingginya tuntutan pekerjaan, pemberian penghargaan yang belum dirasakan secara merata, keterbatasan sarana dan prasarana kerja, serta sistem imbalan yang dinilai belum sepenuhnya sejalan dengan beban tugas yang dijalankan. Situasi ini menurunkan semangat kerja karyawan sebagian karyawan, munculnya rasa jenuh, serta melemahnya dorongan internal untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Selain permasalahan motivasi, aspek komitmen terhadap organisasi juga cenderung mengalami penurunan. Hal ini tercermin dari berkurangnya keterikatan emosional karyawan, rendahnya rasa memiliki terhadap organisasi, serta menurunnya antusiasme dalam mendukung pencapaian tujuan institusi. Akibatnya, karyawan menunjukkan tingkat inisiatif yang rendah, keterlibatan yang minim dalam upaya pengembangan layanan, serta adanya potensi penurunan kinerja individu secara berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka Studi ini menguji apakah semangat kerja dan ikatan organisasi berdampak nyata terhadap prestasi staf di Klinik An-Nisa Kabupaten Probolinggo? Penelitian bertujuan membuktikan pengaruh empiris motivasi kerja serta komitmen organisasi terhadap performa karyawan Klinik An-Nisa Probolinggo.

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018: 23) “mendefinisikan dorongan kerja sebagai hasrat internal yang muncul akibat inspirasi pribadi, mendorong pelaksanaan tugas dengan ikhlas dan penuh dedikasi demi output berkualitas di lingkungan klinik.” Sedangkan menurut Santoso Soroso mendefinisikan motivasi sebagai rangkaian perilaku yang membentuk dasar tindakan individu secara terarah menuju sasaran khusus tertentu (*specific goal-directed way*) (Fahmi 2017:100).

Selain itu, menurut Khaeruman (2021:21) “Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Tanpa motivasi, seorang pegawai/karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi.” Menurut Afandi (2018), Motivasi Kerja dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Balas Jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Prestasi kerja
5. Pengakuan dari atasan
6. Pekerjaan itu sendiri

Komitmen Organisasi

Menurut Mathis dan Jackson, komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut (Busro, 2018). Sedangkan Menurut Durkin, komitmen organisasi

merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai (Yusuf & Syarif, 2017). Adapun menurut Steers dan Porter, Komitmen organisasi lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Nainggolan et al., 2024).

Komitmen Organisasi dapat di ukur dengan beberapa indikator sebagai berikut (Busro :2018) :

1. Affective commitment
2. Continuance commitment
3. Normative commitment.

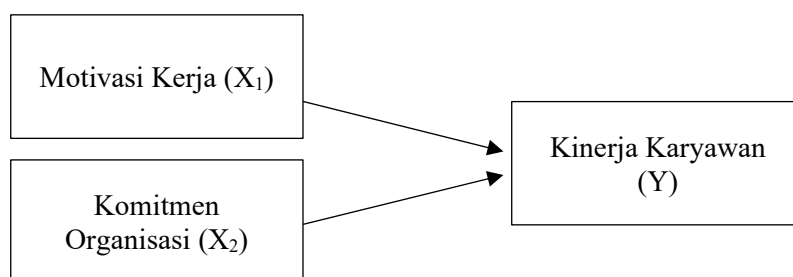
Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2017). Menurut Marbawi (2016) “Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif.”

Menurut Mangkunegara, Prestasi kerja atau output tugas (baik dari segi mutu maupun volume) yang berhasil diraih karyawan dalam satuan waktu tertentu (umumnya per jam) saat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya (Khaeruman:2021). Kinerja Karyawan dapat di ukur dengan beberapa indikator sebagai berikut (Tafrihi:2016) :

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan Waktu
4. Kreatifitas
5. Tanggung Jawab

KERANGKA BERFIKIR



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Dari model kerangka berpikir diatas maka peneliti menentukan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Ada Pengaruh signifikan variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Klinik An-Nisa Kabupaten Probolinggo.

H₂ : Ada Pengaruh signifikan variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Klinik An-Nisa Kabupaten Probolinggo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antar variabel berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan Klinik An-Nisa Kabupaten Probolinggo dengan pendekatan asosiatif kausal yang dimana Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai variabel Independen serta Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Populasinya adalah seluruh Karyawan di Klinik An-Nisa Kabupaten Probolinggo Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 30 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Instrumen penelitian ini menggunakan skala *likert* serta data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4 untuk menguji seberapa besar kedua variabel tersebut memberikan dampak nyata terhadap kinerja karyawan (Ghozali, 2021).

Tabel 1
Skoring Skala *Likert*

No	Keterangan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (ST)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Ghozali (2016)

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi responden

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh melalui kuesioner telah diuji guna memastikan tingkat keakuratan hasil penelitian. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 4. Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan Klinik An-Nisa. Analisis deskriptif responden dikelompokkan ke dalam beberapa karakteristik, yaitu jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Berdasarkan jenis kelamin, dari total 30 responden terdapat 15 karyawan berjenis kelamin laki-laki dan 15 karyawan berjenis kelamin perempuan. Sementara itu, berdasarkan tingkat pendidikan, 16 responden memiliki pendidikan terakhir SLTA, sedangkan 14 responden lainnya berpendidikan Diploma atau Sarjana.

Uji Outer Loading

Tabel 1. Hasil Outer Loading

No.Pertanyaan	X1	X2	Y	Kriteria	Keterangan
1.	0.872	0.786	0.899	>0,7	Valid
2.	0.748	0.847	0.920	>0,7	Valid
3.	0.807	0.750	0.903	>0,7	Valid

4.	0.807	0.910	>0,7	Valid
5.	0.839		>0,7	Valid
6.	0.853		>0,7	Valid
7.	0.851		>0,7	Valid

Sumber: Diolah Smart PLS 4, 2025

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara baik dan memberikan kontribusi yang memadai dalam model penelitian. Secara keseluruhan, konstruk dalam penelitian ini telah didukung oleh indikator-indikator yang valid dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Validitas Konvergen

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Variabel	(AVE)	Ketentuan	Keterangan
X1	0.683	>0,5	Valid
X2	0.632	>0,5	Valid
Y	0.824	>0,5	Valid

Sumber : Diolah Smart PLS 4, 2025

Berdasarkan hasil evaluasi model pengukuran menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara memadai. Hal tersebut mengindikasikan bahwa setiap indikator memiliki kontribusi yang cukup dalam menjelaskan variabel laten yang diwakilinya, sehingga instrumen penelitian dinilai layak untuk digunakan pada tahap analisis selanjutnya. Dengan terpenuhinya validitas konvergen, konstruk dalam penelitian ini dapat dikatakan telah terukur secara tepat.

Uji *Discriminant Validity*

Tabel 3. Hasil Uji *Discriminant Validity*

Variabel	X1	X2	Y	keterangan
X1	0.826			Valid
X2	0.852	0.795		Valid
Y	0.814	0.815	0.908	Valid

Sumber: Diolah Smart PLS 4, 2025

Berdasarkan hasil pengujian validitas diskriminan, diperoleh temuan bahwa masing-masing konstruk memiliki tingkat keunikan yang baik dalam mengukur variabelnya. Setiap konstruk mampu membedakan dirinya dari konstruk lain dalam model penelitian, sehingga tidak terjadi tumpang tindih pengukuran antar variabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian telah memenuhi kriteria validitas diskriminan yang memadai.

Uji *Composite Reliability*

Tabel 4 Hasil Uji *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability	Ketentuan	Keterangan
Motivasi Kerja	0.930	>0.7	Reliabel

Komitmen Organisasi	0.784	>0.7	Reliabel
Kinerja	0.929	>0.7	Reliabel

Sumber : Diolah Smart PLS 4, 2025

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Indikator-indikator yang digunakan mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil dan konsisten dalam merepresentasikan konstruknya masing-masing. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang memadai dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengujian hubungan antar variabel.

Uji Cronbach’s Alpha

Tabel 5 Hasil Uji Cronbach’s Alpha

Variabel	Cronbach’s Alpha	Ketentuan	Keterangan
Motivasi Kerja	0.923	>0.7	Valid
Komitmen Organisasi	0.725	>0.7	Valid
Kinerja	0.929	>0.7	Valid

Sumber : Diolah Smart PLS 4, 2025

Berdasarkan hasil uji Cronbach’s Alpha, telah memenuhi kriteria yang ditetapkan, yaitu nilai Cronbach’s Alpha lebih besar dari nilai kriteria. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator pada masing-masing konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam analisis dan pengujian hipotesis lebih lanjut.

Uji R-Square

Tabel 6 Hasil Uji R-Square

Construct	R-Square	R-Square Adjusted
X1	0.719	0.698

Sumber : Diolah Smart PLS 4, 2025

Berdasarkan hasil pengujian nilai R-Square, variabel independen dalam model penelitian mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen dengan baik, sedangkan variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model penelitian. Nilai R-Square Adjusted yang mendekati nilai R-Square menunjukkan bahwa model struktural yang digunakan memiliki tingkat kesesuaian yang baik serta tidak mengalami distorsi akibat jumlah variabel independen yang digunakan. Oleh karena itu, peneliti menilai bahwa model penelitian ini memiliki kemampuan prediksi yang kuat dan layak digunakan dalam analisis lanjutan. Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi belum memberikan dampak nyata terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun model secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan, masing-masing variabel independen secara individu belum memberikan kontribusi yang berarti. Peneliti menduga kondisi tersebut dipengaruhi oleh keterbatasan jumlah responden, karakteristik responden yang relatif homogen, serta kondisi aktual di lokasi penelitian yang memungkinkan adanya faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Uji F-Square

Tabel 7 Hasil Uji F-Square

Variabel	Y
Motivasi Kerja	0.181
Komitmen Organisasi	0.198

Sumber : Diolah Smart PLS 4, 2025

Berdasarkan hasil uji F-Square (effect size), peneliti menemukan bahwa variabel Motivasi Kerja memberikan dampak nyata terhadap Kinerja dan termasuk dalam kategori pengaruh sedang. Selain itu, variabel Komitmen Organisasi juga menunjukkan dampak nyata terhadap Kinerja dengan tingkat pengaruh yang sama. Temuan ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi sama-sama memberikan kontribusi yang cukup berarti dalam menjelaskan variasi Kinerja. Meskipun demikian, Komitmen Organisasi menunjukkan peran yang relatif lebih besar dibandingkan dengan Motivasi Kerja, walaupun perbedaannya tidak terlalu mencolok. Dengan demikian, kedua variabel independen tersebut memegang peran penting dalam memengaruhi Kinerja.

Uji Hipotesis

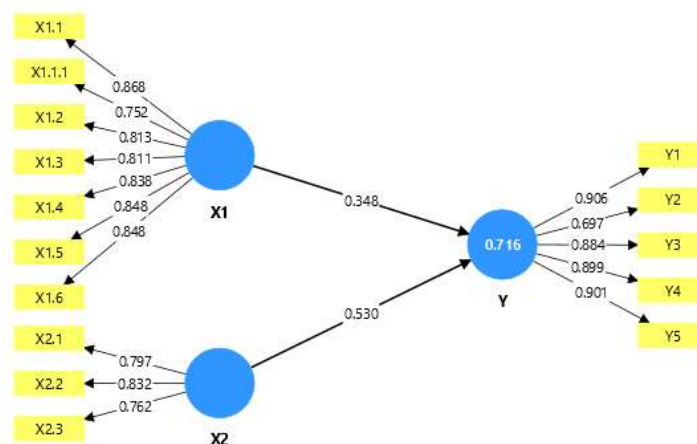
Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis

Construct	T-Statistic ($ O/STDEV $)	P-Values
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	1.317	0.188
Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	1.317	0.188

Sumber : Diolah Smart PLS 4, 2025

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui prosedur bootstrapping, diketahui bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen belum menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun model penelitian memiliki daya jelaskan yang kuat secara keseluruhan, masing-masing variabel independen belum mampu memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap variabel dependen. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh karakteristik responden, keterbatasan jumlah sampel, serta adanya faktor lain di luar model penelitian yang turut memengaruhi kinerja karyawan.

HASIL PEMBAHASAN



Gambar 2. Hasil Kerangka Pemikiran

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, motivasi kerja tidak memberikan dampak nyata terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang dimiliki karyawan belum mampu mendorong peningkatan kinerja secara langsung. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Putra (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak secara langsung meningkatkan kinerja apabila organisasi belum mampu menyediakan sistem pendukung yang optimal bagi karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memberikan dampak nyata terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi belum mampu mendorong peningkatan kinerja secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Nugroho (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa komitmen organisasi tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja apabila tidak didukung oleh kepemimpinan dan sistem manajemen yang efektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Klinik An-Nisa Kabupaten Probolinggo, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Motivasi Kerja menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini tercermin dari nilai *t-statistic* sebesar 1,317 yang masih berada di bawah batas kritis 1,96, serta nilai *p-values* sebesar 0,188 yang melebihi tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) tidak dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja belum secara langsung berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Klinik An-Nisa Kabupaten Probolinggo. Motivasi kerja tidak memberikan dampak nyata terhadap kinerja karyawan karena faktor lain lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan di Klinik An-Nisa Kabupaten Probolinggo. Karyawan memiliki motivasi kerja yang cenderung bersifat intrinsik, namun organisasi belum mengimbangnya dengan sistem penghargaan, evaluasi kinerja, dan dukungan kerja yang memadai. Akibatnya, karyawan belum mampu mengaktualisasikan dorongan motivasi tersebut secara optimal dalam bentuk peningkatan kinerja. Selain itu, sifat pekerjaan yang relatif rutin serta keterbatasan fasilitas kerja membuat karyawan kesulitan menyalurkan motivasi yang dimiliki ke dalam hasil kerja yang lebih maksimal.
- b. Komitmen Organisasi juga tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 1,317 yang lebih kecil dari 1,96 serta nilai *p-values* sebesar 0,188 yang lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis kedua (H2) dinyatakan tidak diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan belum mampu memberikan kontribusi signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi juga tidak memberikan dampak nyata terhadap kinerja karyawan karena karyawan lebih banyak menunjukkan komitmen yang bersifat normatif atau afektif tanpa diikuti oleh tanggung jawab kerja dan target kinerja yang jelas. Karyawan memang merasa terikat dengan organisasi, namun keterikatan tersebut belum cukup kuat untuk mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja secara nyata. Di sisi lain, kondisi lingkungan kerja, beban kerja yang dihadapi, serta kurang optimalnya pengawasan dan sistem

penilaian kinerja turut melemahkan peran komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Model penelitian tetap memiliki kemampuan penjelasan yang kuat secara keseluruhan. Nilai *R-Square* sebesar 0,719 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan mampu menjelaskan sebagian besar variasi Kinerja Karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Kondisi ini diduga berkaitan dengan keterbatasan jumlah responden, karakteristik responden yang relatif seragam, serta adanya variabel lain seperti sistem kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang berpotensi lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

SARAN

Disarankan untuk menambah uji simultan, jumlah sampel dan memperluas objek penelitian agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dengan lebih baik. Selain itu, peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau budaya organisasi, guna memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep dan indikator R&D*. ZANAFAPUBLISHING.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi I). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Enny, Mahmudah. (2019). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris* (3rd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif untuk akuntansi, bisnis, dan ilmu social lainnya*. Semarang. Yoga Pratama.
- Fahmi, Irham. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi, Cetakan Ke I*. Bandung: Alfabeta.
- Khaeruman (2021) *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Studi Kasus*. Penerbit CV. AA. Rizky.
- Marbawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian*. Lhokseumawe: UNIMAL Press.
- Nainggolan, A. B. D., Marewa, J. B., Indajang, K., & Hadipassa, E. (2024). *Perilaku Organisasi di Era Society 5.0*. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Sari, D. P., & Nugroho, A. (2019). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen, 6(2), 112–120.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Wibowo, A., & Putra, R. A. (2020). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 7(1), 45–54.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.R., & Fitria, D. (2020). The economic impact of the