

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA, KINERJA PEGAWAI TVRI JAKARTA

ROSSA CARACIOLLA
NURWANTI

Trisakti School Of Manangement, Jl. Kyai Tapa No.20, Jakarta, Indonesia
rossacaraciolla@gmail.com, nur@stietrisakti.ac.id

Received: July 26, 2025; Revised: July 27, 2025; Accepted: August 01, 2025

Abstract: *This research aims to determine the effect of competence, motivation, and organization commitment variables on job satisfaction and employee performance in TVRI Jakarta employees. The form of research used is descriptive and causality with a sample size of 84 employees. The technique used to collect data is a questionnaire with a likert scale. The research sample was obtained using purposive sampling method and using Structural Equation Modeling (SEM) analysis method to test the effect of independent variables on the dependent variable. The results showed that competence has a effect on job satisfaction and employee performance. Motivation has a effect on job satisfaction and employee performance. Organization commitment has a effect on job satisfaction and employee performance, and job satisfaction has a effect on employee performance. TVRI Jakarta is advised to pay attention to factors that support the improvement of employee competence, motivation, and commitmen.*

Keyword: *Competence, Employee Performance, Job Satisfaction, Motivation, Organizational Commitment*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada pegawai TVRI Jakarta. Bentuk penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan kausalitas dengan jumlah sampel sebanyak 84 pegawai. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu berupa kuesioner dengan skala *likert*. Sampel penelitian diperoleh dengan menggunakan metode purposive sampling dan menggunakan metode analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, serta kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. TVRI Jakarta disarankan untuk memperhatikan faktor-faktor yang mendukung peningkatan kompetensi, motivasi, dan komitmen pegawai.

Kata Kunci: *Competence, Employee Performance, Job Satisfaction, Motivation, Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Seiring berkembangnya era digital dan meningkatnya kompetisi antar perusahaan, peran sumber daya manusia dalam organisasi mengalami transformasi yang signifikan. Setiap organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi agar mampu bersaing di tengah arus perubahan yang dinamis ([Istanti, 2020](#)).

TVRI adalah stasiun televisi publik milik pemerintah yang didirikan pada tahun 1962. Pada tahun 2024, TVRI telah memiliki 32 stasiun daerah yang tersebar di sebagian besar wilayah Indonesia dengan 1 stasiun pusat yang terletak di Jakarta. Dengan jaringan luas di berbagai provinsi, TVRI menayangkan program-program yang mencakup berita, edukasi, dan hiburan. Sebagai salah satu lembaga penyiaran publik yang dimiliki pemerintah, TVRI diharapkan semakin maju dan berkembang serta mampu

bersaing dengan stasiun televisi lainnya.

Banyaknya stasiun televisi saat ini membuat persaingan semakin ketat, perusahaan televisi saat ini tidak bisa hanya berfokus pada orientasi produk semata, tetapi harus lebih memperhatikan konten atau program yang relevan dengan keinginan dan kebutuhan konsumen. Perusahaan harus berkomitmen untuk menghadirkan beragam konten yang dapat disesuaikan dengan preferensi dan kebutuhan target *audiens*. Perkembangan pesat stasiun televisi swasta di Indonesia menyebabkan TVRI semakin tertinggal dan mengalami kemunduran. TVRI dinilai kalah bersaing dibandingkan dengan televisi swasta yang menyajikan program-program menarik, inovatif, dan kreatif. Program-program TVRI dinilai masih kurang kreatif, kurang inovatif, dan belum menghadirkan terobosan baru yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat ([Kaligis et al. 2021](#)).

Tabel 1 Pangsa Pasar Televisi Indonesia Tahun 2022

Stasiun Televisi	Persentase
RCTI	18,9%
IVM	18,8%
SCTV	16,9%
MNCTV	9,4%
ANTV	8,8%
TRANS7	7,7%
GTV	7,0%
TRANS	6,4%
TVONE	2,7%
METRO	1,2%
TVRI	1%

Sumber: data diolah

Tabel 2 Capaian Kinerja Atas Indeks Kualitas Program

Tahun	Target	Nilai Rata-Rata
2021	3,69	3,54
2022	3,69	3,6
2023	3,69	3,37

Sumber: laporan kinerja TVRI, 2024

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa posisi pangsa pasar TVRI berada di level terendah dibandingkan stasiun televisi lain di Indonesia, TVRI hanya berhasil menguasai pangsa pasar sebesar 1% hal ini menunjukkan kesulitan TVRI dalam bersaing di pasar penyiaran yang dinamis. Pangsa pasar TVRI dinilai masih rendah karena kurangnya kreativitas dan inovasi pegawai dalam menghasilkan ide-ide menarik, yang berakibat pada minimnya konten unggulan yang mampu memikat perhatian penonton (TVRI, 2024). Dalam menghadapi tantangan ini, TVRI dihadapkan pada masalah utama, yaitu bagaimana meningkatkan kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan mendorong kinerja yang lebih optimal.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah ketersediaan fasilitas kerja yang memadai. Menurut Monde *et al.* (2022), fasilitas kerja yang lengkap dan mendukung tidak hanya meningkatkan kenyamanan dalam bekerja, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai. Perusahaan perlu menyediakan fasilitas yang memadai untuk mendukung kelancaran dan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun, TVRI Jakarta mengalami kendala dalam menyediakan sarana dan prasarana kerja yang memadai. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan anggaran yang membatasi kemampuan lembaga dalam menyediakan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Ketidakpuasan pegawai TVRI Jakarta disebabkan oleh berbagai masalah terkait fasilitas kerja yang kurang memadai, terutama banyaknya peralatan produksi dan penyiaran yang rusak. Kondisi ini menghambat proses produksi konten dan membuat pegawai kesulitan dalam menjalankan tugas secara optimal, sehingga berdampak pada menurunnya kinerja dan kualitas hasil

kerja.

Kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja individu dalam menjalankan peran dan tugasnya selama periode tertentu, sesuai dengan standar atau nilai yang ditetapkan oleh organisasi (Bakhroinia *et al.* 2022). TVRI Jakarta memerlukan kinerja pegawai yang optimal untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Capaian Kinerja Atas Indeks Kualitas Program merupakan sebuah proses evaluasi terhadap program siaran televisi yang akan menentukan kualitas siaran TVRI Jakarta dan berfungsi sebagai bahan rekomendasi untuk mendorong lembaga penyiaran dalam memperbaiki dan meningkatkan kualitas program siaran secara berkelanjutan.

Berdasarkan data pada tabel 2, pencapaian kinerja atas indeks kualitas program belum memenuhi target standar yang telah ditetapkan, yaitu 3,69. Pada tahun 2021, capaian kinerja atas indeks kualitas program hanya mencapai 3,54, mengalami peningkatan pada tahun 2022 menjadi 3,6. Namun, pada tahun 2023 terjadi penurunan yang signifikan menjadi angka 3,37 yang mencerminkan penurunan kinerja pegawai dalam menghasilkan program berkualitas. TVRI Jakarta perlu mengoptimalkan kinerja pegawainya untuk mempertahankan daya saing, meningkatkan produktivitas, dan memberikan layanan berkualitas tinggi kepada pemirsa.

Kompetensi merupakan elemen penting yang mendukung kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Sebagai upaya mengoptimalkan kinerja pegawai perusahaan harus memahami kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai, karena pegawai yang kompeten dapat memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan, sehingga produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan (Sumarmi, 2023). Namun, kompetensi pegawai di TVRI Stasiun Jakarta dinilai belum optimal. Hal ini disebabkan oleh penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya. Berdasarkan laporan rencana strategis (RENSTRA) TVRI Jakarta periode 2020-2024, tersampaikan pada bidang

program, bidang berita, dan bidang teknik, bahwa terdapat pegawai yang menjalankan tugas tidak sesuai dengan bidang keahliannya.

Motivasi mengacu pada bagaimana mengarahkan daya dan potensi pegawai untuk bekerja secara produktif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan ([Fajriah et al. 2022](#)). Pegawai TVRI Jakarta pada dasarnya membutuhkan motivasi yang baik untuk mendukung pencapaian visi dan misi TVRI Jakarta. Namun, motivasi kerja pegawai masih dirasakan kurang optimal.

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan tingginya jumlah kasus keterlambatan pegawai. Tingkat keterlambatan pada tahun 2021 mencapai 60 kasus sedangkan 55 kasus pada tahun 2022 dan 45 kasus pada tahun 2023. Data ini mencerminkan rendahnya kesadaran pegawai terhadap kepatuhan pada peraturan jam kerja.

Komitmen organisasi yang ditunjukkan melalui semangat kerja dan loyalitas pegawai, juga sangat berpengaruh terhadap kinerja. Semakin besar komitmen yang dimiliki terhadap

perusahaan, semakin tinggi tingkat kesetiaan pegawai, yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan ([Rachman dan Sardjono, 2022](#)).

Pengaruh karakteristik personal terhadap komitmen organisasi, salah satunya adalah masa kerja. Berdasarkan tabel 4, sebagian besar pegawai TVRI Jakarta memiliki masa kerja antara 16-30 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah bekerja dalam jangka waktu yang lama di perusahaan tersebut. Kondisi ini dapat mencerminkan tingkat loyalitas yang tinggi dari pegawai terhadap perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di TVRI Stasiun Jakarta. TVRI Stasiun Jakarta dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Tabel 3 Data Absensi Pegawai TVRI Jakarta 2021 – 2023

Tahun	Jumlah Pegawai	Kategori Absen			
		Terlambat	Sakit	Izin	Absen
2021	139	60	50	45	40
2022	101	55	47	40	35
2023	95	45	42	35	33
Jumlah		160	139	120	108

Sumber: SDM TVRI Jakarta, 2024

Tabel 4 Periode Masa Kerja Pegawai TVRI Jakarta pada Tahun 2024

Tahun	Jumlah Pegawai
< 5 tahun	20
5-15 tahun	25
16-20 tahun	33
>30 tahun	17
Total	95

Sumber: SDM TVRI Jakarta, 2024

TEORITIS

Sumber daya manusia adalah elemen kunci dalam sebuah organisasi. Kepuasan kerja adalah faktor yang mendorong peningkatan kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi (Nurpida, 2023). Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu yang bekerja di dalamnya. Memahami perilaku organisasi menjadi sangat penting untuk memperbaiki kinerja individu.

Menurut (Robbins dan Judge, 2024) *Basic Organizational Behavior Model* memiliki tiga variabel yaitu *Inputs*, *Processes*, dan *Outcomes* dan terbagi lagi menjadi tiga level yaitu *Individu*, *Group*, dan *Organizational*. Pada variabel Kompetensi, Motivasi, Komitmen Organisasi dapat dikaitkan dengan teori perilaku keorganisasian dan variabel ini termasuk pada kategori *Processes*. Berdasarkan teori *Organizational Behavior* dapat mengetahui bahwa adanya *input*, *processes*, dan *outcome* yang menjelaskan keterkaitan pada setiap variabel, yaitu Kompetensi, Motivasi, Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

Kinerja Pegawai

Menurut Setyorini *et al.* (2012) dalam Gazali *et al.* (2022) kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai hasil dari prestasi kerja yang dicapai sesuai dengan perannya. Menurut Sihombing (2023) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Febrina *et al.* (2023) kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses yang diukur dan dievaluasi dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dilakukan dengan merujuk pada standar atau persyaratan yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai pedoman.

Kepuasan Kerja

Menurut Davis (2011) dalam Gazali *et al.* (2022) kepuasan kerja adalah segala sesuatu yang dapat memenuhi harapan, keinginan, atau kebutuhan pelanggan. Menurut Daft (2023) kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana seseorang merasa puas terhadap pekerjaannya. Menurut Nurpida (2023) kepuasan kerja adalah hasil dari berbagai sikap terkait pekerjaan, dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti gaji, supervisi, stabilitas dan keamanan kerja, peluang untuk berkembang, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di lingkungan kerja, serta perlakuan dari atasan.

Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2016) dalam Gazali *et al.* (2022) kompetensi adalah karakteristik utama yang dimiliki individu dan memiliki dampak langsung atau dapat memperkirakan pencapaian kinerja yang optimal. Menurut Daengs (2022) kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang memungkinkan mereka mencapai kinerja unggul dalam pekerjaannya. Menurut Setiawati *et al.* (2023) kompetensi merupakan kemampuan khusus yang dimiliki oleh sumber daya manusia (SDM) untuk menyelesaikan tugas pekerjaan secara efektif dan langsung, sesuai dengan keahlian yang terkait dengan pekerjaan yang diberikan.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2007) dalam Gazali *et al.* (2022) motivasi merupakan upaya untuk memberikan dorongan yang mendorong seseorang untuk merasa bersemangat dalam menjalankan tugasnya, sehingga mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengintegrasikan seluruh sumber daya dan usaha mereka untuk mencapai kepuasan. Menurut Robbins dan Judge (2024) motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan seberapa tekunnya upaya individu untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Arivianto *et al.* (2023) motivasi merupakan upaya untuk memberikan dorongan yang

menghasilkan semangat kerja individu, mendorongnya untuk bekerja secara kolaboratif, efektif, dan mengintegrasikan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Komitmen Organisasi

Menurut Verawati dan Utomo (2011) dalam Gazali *et al.* (2022) komitmen organisasi merupakan keterlibatan yang kuat dan loyalitas yang mendalam terhadap suatu organisasi. Menurut Herminingsih dan Magfuroh (2024) komitmen organisasi merupakan tingkat sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu dan mendukung tujuan-tujuannya, serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Menurut Safrina *et al.* (2023) komitmen organisasi merupakan indikator seberapa patuhnya seorang pegawai terhadap hubungannya dengan organisasi tempatnya bekerja.

Kompetensi terhadap Kepuasan kerja

Menurut Nurpida (2023) terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi kompetensi karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Menurut Andi *et al.* (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Artati *et al.* (2024) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja artinya pegawai dengan kompetensi yang baik maka dapat meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Fahlevi *et al.* (2021) terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

H₁: Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan kerja

Motivasi terhadap Kepuasan kerja

Menurut Said *et al.* (2020) terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja artinya semakin baik motivasi yang diberikan

perusahaan, maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai. Menurut Anintiyas dan Tjahyanti (2023) terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi pegawai, semakin besar tingkat kepuasan kerja yang pegawai rasakan. Menurut Rahayu dan Dahlia (2023) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin baik motivasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai. Menurut Nida *et al.* (2024) motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menegaskan pentingnya motivasi untuk mencapai kepuasan kerja yang tinggi.

H₂: Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja

Komitmen organisasi terhadap Kepuasan kerja

Menurut Bakhroini *et al.* (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pegawai dengan komitmen kuat terhadap tujuan organisasi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Menurut Loan (2020) terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja artinya pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung melaksanakan pekerjaan dengan baik karena mereka lebih aktif berpartisipasi dan terlibat secara mendalam dalam pekerjaan, yang akan memunculkan rasa kepuasan dalam bekerja. Menurut Artati *et al.* (2024) terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja artinya pegawai yang memiliki komitmen kuat terhadap tujuan organisasi akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Menurut Rahayu dan Dahlia (2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang baik terhadap tujuan organisasi memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

H₃: Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan kerja

Kompetensi terhadap Kinerja pegawai

Menurut Andi *et al.* (2022) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Artati *et al.* (2024) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai artinya kompetensi yang sesuai dalam memberikan pelayanan dapat meningkatkan kinerja, yang akan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Fahlevi *et al.* (2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, semakin baik juga kinerja yang dapat mereka tunjukkan. Menurut Nida *et al.* (2024) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa tugas yang sesuai dengan kompetensi meningkatkan kinerja.

H4: Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai**Motivasi terhadap Kinerja pegawai**

Menurut Bakhroini *et al.* (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Menurut Tsauri dan Tjahyanti (2022) motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh pegawai, semakin baik juga kinerja yang diberikan. Menurut Nida *et al.* (2024) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja tinggi, sementara motivasi rendah mengakibatkan kinerja rendah. Menurut Nyoto dan Rajab (2022) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

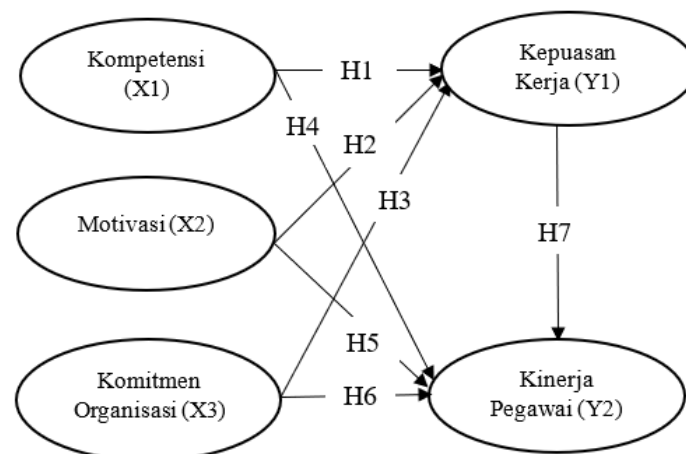
H5: Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai**Komitmen organisasi terhadap Kinerja pegawai**

Menurut Bakhroini *et al.* (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki pegawai akan berdampak semakin baik terhadap tingkat pencapaian kinerja pegawai. Menurut Rahayu dan Dahlia (2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Andi *et al.* (2022) komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, semakin baik juga kinerja pegawai. Menurut Loan (2020) komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya komitmen organisasi dapat memengaruhi produktivitas dan kualitas pekerjaan pegawai.

H6: Terdapat pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja pegawai**Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai**

Menurut Bakhroini *et al.* (2022) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya tingkat kepuasan kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk mencurahkan energi, pemikiran, dan waktu untuk keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Nurpida (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, semakin baik juga kinerja yang ditunjukkan. Menurut Fahlevi *et al.* (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin besar tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai, semakin optimal pula kinerja yang mereka tunjukkan. Menurut Nyoto dan Rajab (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H7: Terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif dan kausalitas. Menurut Sugiyono (2024) penelitian deskriptif merupakan pendekatan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menjelaskan atau menguraikan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang dapat berlaku secara umum atau generalisasi. Menurut Sugiyono (2024) penelitian kausalitas melibatkan analisis hubungan yang memiliki karakteristik sebab dan akibat.

Maka, di dalam penelitian ini terdapat variabel independen (variabel yang memengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Objek dari penelitian ini adalah pegawai TVRI Jakarta dengan populasi pegawai TVRI Jakarta sejumlah 95 pegawai.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yaitu metode *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2024) *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2024) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Metode tersebut digunakan karena tidak semua unsur atau

anggota populasi mendapatkan kesempatan yang sama untuk menjadi sampel.

Sampel pada penelitian di TVRI Jakarta berdasarkan kriteria yang ditetapkan yaitu pegawai tetap dan sudah bekerja lebih dari 1 tahun, berjumlah 84 pegawai. Skala yang digunakan untuk melakukan pengukuran adalah Skala Likert. Penelitian ini menggunakan metode analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) – *Partial Least Square* (PLS).

Definisi Operasional Variabel

Kinerja pegawai (Y2) adalah hasil kerja individu yang mencerminkan perilaku nyata dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas pencapaian serta dievaluasi dalam jangka waktu tertentu dengan merujuk pada standar yang telah ditetapkan.

Kepuasan kerja (Y1) adalah sejauh mana seseorang merasa puas terhadap pekerjaannya ketika harapan, keinginan, dan kebutuhannya terpenuhi, yang dipengaruhi oleh faktor seperti gaji, supervisi, stabilitas kerja, peluang pengembangan, penilaian yang adil, serta hubungan sosial dan perlakuan atasan.

Kompetensi (X1) adalah karakteristik mendasar yang mencakup kemampuan khusus individu untuk mencapai kinerja unggul dan menyelesaikan tugas secara efektif sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan.

Motivasi (X2) adalah upaya untuk memberikan dorongan yang membangkitkan semangat kerja individu, mendorong mereka untuk bekerja secara kolaboratif dan efektif, serta mengarahkan upaya dengan tekun dan terintegrasi guna mencapai suatu tujuan.

Komitmen organisasi (X3) adalah

keterlibatan yang kuat, loyalitas yang mendalam, serta kepedulian individu terhadap organisasi, yang tercermin dalam identifikasi diri, dukungan terhadap tujuan organisasi, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Tabel 5 Variabel Indikator dan Skala Pengukuran

Variabel Independen	Indikator Pernyataan	Skala
Kompetensi (X1)	1. Pengetahuan	<i>Likert</i>
	2. Keterampilan	
	3. Sikap Kerja	
Motivasi (X2)	1. Kebutuhan Fisiologis	<i>Likert</i>
	2. Kebutuhan Rasa Aman	
	3. Kebutuhan Sosial	
	4. Kebutuhan Penghargaan	
	5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	
Komitmen organisasi (X3)	1. Komitmen Afeksi	<i>Likert</i>
	2. Komitmen Berkelanjutan	
	3. Komitmen Normatif	
Kepuasan kerja (Y1)	1. Pekerjaan itu sendiri	<i>Likert</i>
	2. Gaji/upah	
	3. Kesempatan promosi	
	4. Pimpinan	
	5. Rekan Kerja	
Kinerja pegawai (Y2)	1. Efektivitas dan Efisiensi	<i>Likert</i>
	2. Otoritas dan Tanggung Jawab	
	3. Disiplin	
	4. Inisiatif	

Sumber: Gazali *et al.* (2022)

Tabel 6 Hasil Uji Deskriptif Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-Laki	42	50.0
Perempuan	42	50.0
Total	84	100.0

Sumber: Hasil olah data

Tabel 7 Hasil Uji Deskriptif Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frequency	Percent
21-30 tahun	4	4.8
31-40 tahun	40	47.6
41-50 tahun	19	22.6
51-60 tahun	21	25.0
Total	84	100.0

Sumber: Hasil olah data

Tabel 8 Hasil Uji Deskriptif Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frequency	Percent
Diploma	21	25.0
S1	51	60.7
S2	12	14.3
Total	84	100.0

Sumber: Hasil olah data

Tabel 9 Hasil Uji Deskriptif Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frequency	Percent
1-3 tahun	10	11.9
3-5 tahun	34	40.5
≥5 tahun	40	47.6
Total	84	100.0

Sumber: Hasil olah data

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden yang didapatkan dari 84 responden pada penelitian ini selanjutnya akan dianalisa menggunakan software pengelolaan statistik adalah sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 6, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 42 orang (50%) dan responden perempuan sebanyak 42 orang (50%).

Berdasarkan tabel 7, dapat disimpulkan bahwa rentang usia dari 84 responden yang berpartisipasi diantaranya, 21-30 tahun berjumlah 4 orang (4.8%), 31-40 tahun berjumlah 40 orang (47.6%), 41-50 tahun berjumlah 19 orang (22.6%), dan 51-60 tahun berjumlah 21 (25%).

Berdasarkan tabel 8, dapat disimpulkan pegawai dengan tingkat pendidikan Diploma mencapai 21 orang (25%), tingkat pendidikan S1 mencapai 51 orang (60.7%), dan pegawai dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 12 orang (14%).

Berdasarkan tabel 9, pegawai dengan masa kerja 1-3 tahun mencapai 10 orang (11.9

persen). Sementara itu, pegawai dengan masa kerja 3-5 tahun mencapai 34 orang (40.5 persen), dan yang pegawai dengan masa kerja ≥5 tahun mencapai 40 orang (47.6 persen).

Berdasarkan tabel 10, nilai dari *loading factors* setiap indikator variabel semuanya > 0.70. Nilai pada item K7 menjadi *loading factors* tertinggi sebesar 0.889 sedangkan item M2 menjadi *loading factors* terendah sebesar 0.721. Keseluruhan dari nilai AVE > 0.50 artinya semua variabel memenuhi syarat.

Nilai AVE tertinggi yaitu 0.719 pada variabel Kepuasan Kerja, dan nilai AVE terendah yaitu 0.643 pada variabel Komitmen Organisasi.

Berdasarkan tabel 11, menunjukkan bahwa hasil korelasi antara masing-masing indikator dengan konstruksya lebih besar dibandingkan hasil korelasi indikator dengan konstruk lainnya, indikator masing-masing variabel laten lebih baik dari indikator variabel yang lain.

Berdasarkan data pada tabel 12, dapat dilihat bahwa nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel memiliki nilai lebih > 0.

Tabel 10 Convergent Validity

<i>Variable</i>	<i>Item</i>	<i>Outer Loadings</i>	<i>AVE</i>
Kompetensi	K1	0.871	0.696
	K2	0.846	
	K3	0.759	
	K4	0.770	
	K5	0.828	
	K6	0.843	
	K7	0.889	
	K8	0.862	
Motivasi	K9	0.830	0.668
	M1	0.776	
	M2	0.721	
	M3	0.844	
	M4	0.821	
	M5	0.856	
	M6	0.817	
	M7	0.835	
Komitmen Organisasi	M8	0.830	0.643
	M9	0.847	
	KO1	0.758	
	KO2	0.739	
	KO3	0.835	
	KO4	0.785	
	KO5	0.810	
	KO6	0.856	
Kepuasan Kerja	KO7	0.841	0.719
	KO8	0.823	
	KO9	0.774	
	KO10	0.788	
	KK1	0.841	
	KK2	0.826	
	KK3	0.876	
	KK4	0.845	
Kinerja Pegawai	KK5	0.873	0.680
	KK6	0.789	
	KK7	0.840	
	KK8	0.864	
	KK9	0.873	
	KK10	0.850	
	KP1	0.808	
	KP2	0.823	
	KP3	0.851	
	KP4	0.815	
	KP5	0.840	
	KP6	0.808	
	KP7	0.835	
	KP8	0.875	
	KP9	0.745	
	KP10	0.840	

Sumber: Hasil Olah Data

Tabel 11 Cross Loading

	K	M	KO	KK	KP
K1	0.871	0.509	0.621	0.684	0.741
K2	0.846	0.472	0.468	0.622	0.740
K3	0.759	0.462	0.408	0.514	0.556
K4	0.770	0.506	0.407	0.618	0.650
K5	0.828	0.396	0.415	0.577	0.598
K6	0.843	0.385	0.543	0.577	0.697
K7	0.889	0.562	0.566	0.636	0.705
K8	0.862	0.552	0.415	0.605	0.681
K9	0.830	0.436	0.476	0.591	0.649
M1	0.474	0.776	0.393	0.566	0.577
M2	0.357	0.721	0.411	0.546	0.467
M3	0.560	0.844	0.495	0.617	0.634
M4	0.362	0.821	0.372	0.526	0.606
M5	0.511	0.856	0.438	0.624	0.647
M6	0.459	0.817	0.485	0.598	0.612
M7	0.512	0.835	0.502	0.601	0.691
M8	0.486	0.830	0.336	0.548	0.641
M9	0.458	0.847	0.485	0.568	0.636
KO1	0.414	0.452	0.758	0.609	0.558
KO2	0.489	0.433	0.739	0.580	0.622
KO3	0.519	0.478	0.835	0.634	0.656
KO4	0.393	0.404	0.785	0.523	0.540
KO5	0.408	0.424	0.810	0.585	0.619
KO6	0.494	0.408	0.856	0.555	0.604
KO7	0.545	0.528	0.841	0.639	0.682
KO8	0.486	0.387	0.823	0.576	0.631
KO9	0.385	0.338	0.774	0.483	0.550
KO10	0.484	0.401	0.788	0.559	0.576
KK1	0.640	0.661	0.693	0.841	0.755
KK2	0.610	0.520	0.582	0.826	0.738
KK3	0.646	0.652	0.665	0.876	0.821
KK4	0.576	0.629	0.605	0.845	0.737
KK5	0.673	0.587	0.674	0.873	0.700
KK6	0.532	0.526	0.554	0.789	0.593
KK7	0.653	0.667	0.544	0.840	0.700
KK8	0.642	0.604	0.603	0.864	0.665
KK9	0.577	0.612	0.595	0.873	0.742
KK10	0.587	0.510	0.567	0.850	0.637
KP1	0.715	0.571	0.622	0.637	0.808
KP2	0.635	0.578	0.660	0.667	0.823
KP3	0.785	0.648	0.604	0.705	0.851
KP4	0.725	0.595	0.581	0.653	0.815
KP5	0.604	0.711	0.542	0.660	0.840
KP6	0.567	0.644	0.603	0.757	0.808
KP7	0.616	0.689	0.671	0.696	0.835
KP8	0.688	0.656	0.736	0.789	0.875
KP9	0.676	0.498	0.482	0.639	0.745
KP10	0.630	0.604	0.712	0.714	0.840

Sumber: Hasil Olah Data

Tabel 12 Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variable	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kompetensi	0.945	0.954
Motivasi	0.937	0.948
Komitmen Organisasi	0.938	0.947
Kepuasan Kerja	0.956	0.962
Kinerja Pegawai	0.947	0.955

Sumber: Hasil Olah Data

Tabel 13 T-Value dan P-Value Structural Model

Hipotesis	Path	Coefficients	T-Value	P-Value	Supported
H1	K → KK	0.335	3.929	0.000	YES
H2	M → KK	0.328	3.601	0.000	YES
H3	KO → KK	0.351	4.207	0.000	YES
H4	K → KP	0.351	5.715	0.000	YES
H5	M → KP	0.263	2.494	0.013	YES
H6	KO → KP	0.259	3.891	0.000	YES
H7	KK → KP	0.213	2.562	0.010	YES

Sumber: Hasil Olah Data

Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis 1 (H_1) memiliki nilai *t-value* $3.929 > 1.96$ dan *p-value* $0.000 < 0.05$. Sehingga H_1 dapat diterima, terdapat pengaruh Kompetensi pada Kepuasan Kerja pegawai TVRI Jakarta.

Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis 2 (H_2) memiliki nilai *t-value* $3.601 > 1.96$ dan *p-value* $0.000 < 0.05$. Sehingga H_2 dapat diterima, terdapat pengaruh Motivasi pada Kepuasan Kerja pegawai TVRI Jakarta.

Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis 3 (H_3) memiliki nilai *t-value* $4.207 > 1.96$ dan *p-value* $0.000 < 0.05$. Sehingga H_3 dapat diterima, terdapat pengaruh Komitmen Organisasi pada Kepuasan Kerja pegawai TVRI Jakarta.

Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis 4 (H_4) memiliki nilai *t-value* $5.715 > 1.96$ dan *p-value* $0.000 < 0.05$. Sehingga H_4 dapat diterima, terdapat pengaruh Kompetensi pada Kinerja pegawai pada pegawai TVRI Jakarta.

Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis 5 (H_5) memiliki nilai *t-value* $2.494 > 1.96$ dan *p-value* $0.013 < 0.05$. Sehingga H_5 dapat diterima, terdapat pengaruh Motivasi pada Kinerja pegawai pada pegawai TVRI Jakarta.

Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis 6 (H_6) memiliki nilai *t-value* $3.891 > 1.96$ dan *p-value* $0.000 < 0.05$. Sehingga H_6 dapat diterima, terdapat pengaruh Komitmen Organisasi pada Kinerja pegawai pada pegawai TVRI Jakarta.

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis 7 (H_7) memiliki nilai *t-value* $2.562 > 1.96$ dan *p-value* $0.010 < 0.05$. Sehingga H_7 dapat diterima, terdapat pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja pegawai pada pegawai TVRI Jakarta.

PENUTUP

Adapun kesimpulan penelitian, sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai TVRI

- Jakarta.
2. Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai TVRI Jakarta.
 3. Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai TVRI Jakarta.
 4. Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai TVRI Jakarta.
 5. Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai TVRI Jakarta.
 6. Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai TVRI Jakarta.
 7. Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai TVRI Jakarta.

Pada penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yaitu,

1. Penelitian ini menggunakan jumlah sampel yang terbatas, yaitu hanya sebesar 84 pegawai.
2. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian yakni hanya variabel kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi, sedangkan masih terdapat faktor lain yang

- berpotensi memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
3. Terdapat beberapa data dalam penelitian ini tidak dapat ditampilkan sepenuhnya karena bersifat rahasia.

Rekomendasi yang dapat diberikan, sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Perusahaan dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja yang dihasilkan. TVRI Jakarta disarankan untuk memperhatikan berbagai faktor yang berkaitan dengan peningkatan motivasi pegawai, seperti memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja atau kapabilitas yang dimiliki pegawai, serta memberikan rewards pada pegawai yang menunjukkan dedikasi dan kerja keras, sehingga pegawai akan termotivasi dan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Dapat menggunakan objek penelitian dari sektor industri yang berbeda guna memperluas perspektif dan memperkaya hasil penelitian, dapat menambahkan variabel independen lainnya yang relevan dan dianggap berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

REFERENSI

- Andi, A., Julina, J., Putra, R., & Swanto, D. J. (2022). The Influence of Competency, Career Development, Compensation and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Performance of Public Junior High School Teachers in Bangko District, Rokan Hilir District. *International Conference on Business Management and Accounting*, 1(1). <https://ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/ICOBIMA/article/view/2750>
- Anintiyas, P. D., & Tjahyanti, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor DPM. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management*, 3(1). <http://jurnaltsm.id/index.php/EJMTSM>
- Arivianto, W, I Razak, and Guswandi. 2023. "The influence of motivation and competency on the performance of." *International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation*, 4(5) 416-426. <https://doi.org/10.62754/joe.v3i8.5229>
- Artati, I., Numajamuddin, M., Nur, N., & Labbase, I. (2024). The Influence of Organizational Commitment, Competency, and Information Technology on the Performance of Civil Servants (PNS) through Job

- Satisfaction. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(4). <http://www.kuey.net/index.php/kuey/article/view/2701>
- Bakhroini, J. (2022). Motivation, Work Culture, Commitment, and Leadership Style on Job Satisfaction and Employee Performance in Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Services in Kampar District. https://ijsmr.in/doc/ijsmr_01_6888_111.pdf.
- Daengs, A. (2022). *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*. Unitomo Press.
- Daft, R. L. (2023). *The Leadership Experience* (8th ed.). Cengage Learning.
- Fahlevi, N. R., & Mahdani, S. (2021). The Role of Competence, Work Culture, and Workload in Affecting Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance of Central Aceh District Secretariat. *Amanxo Publication*, 4(2). http://ijsmr.in/doc/ijsmr_01_6888_111.pdf.
- Fajriah, P., Basalamah, S., & Aminuddin. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia*, 9(2). <http://www.pasca-umi.ac.id/index.php/tata/article/view/1331/1520>
- Febrina, S. C., & Putri, R. I. D. (2023). The Influence of Emotional Intelligence, Job Satisfaction and Organizational Commitment On Organizational Citizenship Behavior And Employee Performance. *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 8(2). <https://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/ekonika/article/view/4532>
- Gazali, D, H.P Panjaitan, and T Chandra. 2022. "Competence, Motivation, and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance at Bank Sinarmas Pekanbaru Riau Branch." *Journal of Applied Business and Technology*, 3(1) 26-39.
- Herminingsih, A., & Magfuroh, K. (2024). *Pengaruh Komitmen Dan Keadilan Organisasi Terhadap Turnover Intention* (1st ed.). CV. Green Publisher Indonesia.
- Istanti, E. (2020). Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Masyarakat Pada Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Analysis Gap Di Kantor Kecamatan Simokerto Surabaya. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(2). <http://eprints.ubhara.ac.id/724/>
- Kaligis, R. A. W., Sofiyani, N., & Clara, C. (2021). Implementasi Misi Televisi Republik Indonesia: Antara Tanggung Jawab Sosial Dan Kompetisi Media. *Jurnal Kajian Jurnalisme*, 5(1). <https://doi.org/10.24198/jkj.v5i1.31893>
- Loan, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14). <https://m.growingscience.com/beta/msl/3999-the-influence-of-organizational-commitment-on-employees-job-performance-the-mediating-role-of-job-satisfaction.html>
- Monde, J. J. M., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Rataan. *Productivity*, 3(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/39557>
- Nida, S., Husainah, N., & Ananto, T. (2024). Media Riset Bisnis Ekonomi Sains dan Terapan. *Media Riset Bisnis Ekonomi Sains Dan Terapan*, 2(2). <https://jurnalbest.com/index.php/mrbest/article/view/167>
- Nurpida, L. (2023). The Influence of Motivation, Work Environment, Competence, and Compensation on Job Satisfaction and Employee Performance in The Office of The Public Works Department of The Province of Bali. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 4(4). <https://dinastipub.org/DIJDBM/article/view/1902>
- Nyoto, & Rajab, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Universitas Riau Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 13. <https://doi.org/10.23969/kebijakan.v13i1.4861>

- Rachman, T. F., & Sardjono, H. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Individu, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Perusahaan Otomotif XYZ. *KALBISIANA Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi Dan Bisnis*, 8(4). <http://ojs.kalbis.ac.id/index.php/kalbisiana/article/view/1624>
- Rahayu, S., & Dahlia. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior, Global Edition, 19th edition*. Pearson Education.
- Safrina, E., Malahayatie, Mukhtasar, & Sulaiman. (2023). The Effect of Leadership Style, Communication, And Organizational Commitment on Employee Performance at The Regional Secretariat of North Aceh Regency with Work Motivation as an Intervening Variable. *International Journal of Research and Review*, 10(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.52403/ijrr.20230313>
- Said, J., Setyaningrum, R. P., & Nugroho, A. T. (2021). The Influence of Organizational Commitment, Job Stress, And Work Motivation on Job Satisfaction (A Study at PT Matsuo Precision Indonesia's Injection Molding Deptin Cikarang. *European Alliance for Innovation*. <https://doi.org/10.4108/eai.17-7-2020.2303072>
- Setiawati, W., Maulida, W., Ruslana, I., & Abhiparaya, F. A. (2023). The Effects of Competency, Training, And Career Development on Employee Performance At i3L. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 9(2). <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.32678/tarbawi.v9i01.9250>
- Setyorini, C.T., S Maghfiroh, and Y.N. Farida. 2012. "Pengaruh Komitmen organisasi, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan BMT." *Media Riset Akuntansi*, 2 (1) 32-47.
- Sihombing, S, P Manik, L Ratu Anisya, D Nurcahayati, M Hidayat, and I Utami Yulihapsari. 2023. "The Effect of service Quality, Ticket Prices and Ease of Transaction on Customer Satisfaction of Mass Rapid Transit Jakarta." *knE Social Sciences* 854-868. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i9.13398>
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif* (3rd ed.). Alfabeta, cv.
- Sumarmi, T. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (TVRI). *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 1(1). <http://jurnal.baik.or.id/index.php/ASIK/article/view/14>
- Tsauri, S., & Tjahyanti, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management*, 2(1). <http://jurnaltsm.id/index.php/EJMTSM>
- Verawati, Yenni, and Joko Utomo . 2011. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan." *Diponegoro Journal of Management* <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/download/13357/12914>.