Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 4 No 2 Tahun 2026
Hal. 15-34
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v4i2.204

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo

The Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable at Perumda Air Minum Muara Tirta, Gorontalo City

[1]✉Irawan U. Toa
Universitas Ichsan Gorontalo
irawan.udin0405@gmail.com

[2]Abdul Gaffar La Tjokke
Universitas Ichsan Gorontalo
agaffar8888@gmail.com

[3]Rahmisyari
Universitas Ichsan Gorontalo
rahmisyari01@gmail.com

Abstract

This study aims to examine and analyze the influence of motivation and the work environment on employee performance, both directly and indirectly through organizational commitment as an intervening variable at the Muara Tirta Regional Water Utility Company (Perumda Air Minum) in Gorontalo City. A quantitative approach was employed, with data collected via questionnaires distributed to the company's employees. The data analysis technique used was Partial Least Squares-based Structural Equation Modeling (PLS-SEM), utilizing the SmartPLS application. The results indicate that motivation has a direct, positive, and significant effect on employee performance. The work environment has a direct, positive, but non-significant effect on employee performance. Motivation has a direct, positive, and significant effect on organizational commitment. The work environment has a direct, positive, and significant effect on organizational commitment. Organizational commitment has a direct, positive, and significant effect on employee performance. Furthermore, motivation has an indirect, positive, and significant effect on employee performance through organizational commitment as an intervening variable. The work environment also has an indirect, positive, and significant effect on employee performance through organizational commitment as an intervening variable. The findings demonstrate that organizational commitment plays a crucial role in enhancing employee performance and serves as a mediator in the relationship between motivation, the work environment, and employee performance.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* pada Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan *explanatory survey*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 105 karyawan yang dipilih menggunakan teknik *Slovin* dari total populasi 142 karyawan. Teknik analisis data mengadopsi *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Selain itu, komitmen organisasi terbukti

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 4 No 2 Tahun 2026
Hal. 15-34
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v4i2.204

secara signifikan memediasi (*intervening*) pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan komitmen organisasi sebagai jembatan utama untuk memaksimalkan dorongan motivasi dan kondisi lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

Kata Kunci: *Motivasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan, SEM-PLS.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Didalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan karyawan, peningkatan disiplin, bimbingan, dll. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan.

Kinerja karyawan merupakan persoalan yang selalu dibicarakan oleh banyak orang terutama untuk persoalan yang berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja salah satu ukuran yang dipakai dalam menentukan efektifitas organisasi maka jika kinerja yang rendah dalam sebuah organisasi merupakan masalah yang harus diselesaikan oleh organisasi karena kinerja karyawan dapat mempengaruhi kualitas dan kuanitias organisasi dan menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan. Menurut (Dunggio,2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia (SDM) dalam periode waktu melaksanakan tugas pokok sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Kinerja karyawan sangatlah penting demi kemajuan instansi/organisasi, karena jika kinerja karyawan baik maka tujuan yang diharapkan oleh instansi tersebut dapat tercapai. Berikut ini adalah beberapa pengertian dari kinerja karyawan menurut para ahli dari berbagai sumber adalah sebagai berikut: Menurut (Wijonarko et al., 2022) Kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal. Adapun (Jayanti & Syamsir, 2018) kinerja adalah melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja lebih ditekankan pada tanggungjawab dengan hasil yang diharapkan. Sedangkan menurut Pribadi (2022), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak bertentangan dengan hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja. Motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena untuk memenuhi kebutuhan. Apabila karyawan mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerjanya. Meningkatnya kinerja karyawan akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi karyawan akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi Wibowo (2011). Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya misalnya penelitian yang

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 4 No 2 Tahun 2026
Hal. 15-34
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v4i2.204

dilakukan oleh Mahardika et al.,(2013), Wulandari dan Bagia (2020), Mardiana et al.,(2020), Masriah et al.,(2022) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terkait dengan karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik dibanding karyawan yang kurang memiliki motivasi.

Menurut Wulandari dan Bagia (2020) motivasi kerja karyawan sangat penting untuk dipahami oleh pimpinan organisasi karena sangat menentukan kinerja karyawan tersebut. Pimpinan hendaknya memperhatikan karyawannya agar terus termotivasi dan menemukan cara untuk meningkatkan maupun mempertahankan rasa motivasi pada diri karyawannya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menyebabkan kinerja mereka lebih meningkat. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Inaray et al., (2016), Hidayah (2021) dan Cahya et al., (2021) mengungkapkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan pada dasarnya bukan merupakan faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan suatu perusahaan

Selain Motivasi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Budiasa (2021:44) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendorong individu atau kelompok untuk bekerja lebih baik dan mampu bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi terhdap perusahaan, kebanggaan dalam bekerja sehingga lingkungan kerja juga dapat membantu karyawan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kurang kondusif berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga hal tersebut dapat mengarah pada penurunan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Budianto dan Katini (2015) bahwa Lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Selain motivasi dan lingkungan kerja, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah Komitmen organisasi yang dijadikan variabel intervening. Dengan adanya komitmen organisasi yang jelas maka tujuan yang akan dicapai menjadi lebih jelas. Hal tersebut membuat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan semakin teratur dan lebih produktif dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan dari awal. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kusumo (2017:83) menyimpulkan bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagaai varibel intervening. Komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai bentuk kecintaan karyawan terhadap tempat kerjanya. Karyawan yang merasa puas terhadap hasil kerjanya akan cenderung berkomitmen terhadap organisasinya. Menurut Robbins dan Judges (2011:111) komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikanoleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dankeinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. karyawan yang berkomitmen tinggi akan menunjukkan segala usaha yang dimilikinya dalam bentuk pikiran, tenaga, serta waktunya dalam rangka membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian dari Putrana et al. (2016) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi pada penilitian Novita et al. (2016)

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 4 No 2 Tahun 2026
Hal. 15-34
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v4i2.204

komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Herawati et al., 2022) bila seorang karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut. Komitmen organisasi merupakan komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi (Taufik, 2013). Komitmen itu bisa tercipta jika seseorang di organisasi, melaksanakan hak beserta kewajiban mereka berdasarkan dengan tugas juga fungsinya masing-masing dalam organisasi (Ajheng Mulamukti A. Pratiwi et al., 2020). Oleh karena itu komitmen organisasi ini harus di terapkan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman bakal membuat karyawan semanagat dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada. Menurut (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya, hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja karyawan adalah menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan atau dengan kata lain instansi harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya. Menurut Novriansya et al (2022) Motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu mavere yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi kerja terhadap karyawan merupakan salah satu aktivitas yang penting bagi organisasi. Motivasi memiliki pengaruh besar dalam mendorong diri seseorang untuk mencapai cita-citanya sehingga motivasi merupakan salah satu aktivitas yang penting bagi organisasi. motivasi kerja adalah suatu keadaan dan perasaan seseorang yang mendukung perilaku manusia dengan diarahkan supaya mau bekerja keras dan giat serta antusias dalam mencapai tujuan yang baik.

KAJIAN PUSTAKA

Teori-Teori Motivasi

Teori-Teori Motivasi Kerja Terdapat beberapa teori yang berkaitan dengan motivasi (Wijaya & Manurung, 2021: 37) sebagai berikut.

Teori Kebutuhan Maslow Abraham Maslow menyatakan bahwa ada tingkat kebutuhan yang penting bagi seseorang dari tingkat lowest-level basic need through the highest-order need. Tingkat tersebut meliputi.

a) *Physiological Needs*, kebutuhan ini menyangkut kebutuhan yang paling mendasar dan merupakan kebutuhan primer untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan biologis seperti makan, minum, sandang, tidur, seks dan tempat tidur;
b) *Safety Needs*, kebutuhan ini menyangkut kebutuhan rasa aman, mendapatkan perlindungan, perlakuan yang adil, pension dan jaminan hari tua;
c) *Social Needs*, kebutuhan ini berupa kebutuhan ingin dicintai, kebutuhan akan persahabatan, hubungan yang harmonis, kebutuhan perasaan untuk dihargai, berprestasi dan berpartisipasi;
d) *Esteem Needs*, kebutuhan ini bersifat egoistik dan berkaitan erat dengan status seseorang. Semakin tinggi status seseorang, maka akan semakin tinggi pula kebutuhannya seperti kebutuhan ingin berprestasi, kepercayaan, kepandaian yang sempurna, mampu untuk mengerjakan tugas; dan

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 4 No 2 Tahun 2026
Hal. 15-34
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v4i2.204

e) *Self Actualization Needs*, kebutuhan ini merupakan yang tertinggi untuk menunjukkan prestasinya yang maksimal, yaitu setiap orang ingin mendapatkan pengakuan, ingin mengembangkan dirinya secara terus-menerus, dan ingin menjadi orang yang mampu. Berdasarkan paparan di atas, maka dapat dimaknai bahwa seseorang akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih pokok terlebih dahulu, sebelum memulai mengarahkan pada pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi.

Teori Dua Faktor Teori motivasi

Dua faktor ini dikemukakan oleh Herzberg, dan beliau menyimpulkan bawah terdapat dua kelompok faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja seseorang dalam organisasi, yaitu.

a) Pemuas kerja yang berkaitan dengan isi pekerjaan (motivator), faktor-faktor sumber kepuasan kerja adalah motivator yang meliputi promosi prestasi, promosi jabatan, atau kenaikan pangkat, penghargaan, pekerjaan itu sendiri dan tanggungjawab.
b) Penyebab ketidakpuasan kerja yang berkaitan dengan suasana kerja (faktor higienis), faktor-faktor ketidakpuasan kerja meliputi kondisi kerja, hubungan antarpribadi, gaji, pengawasan dan sebagainya. Penerapan teori motivasi tersebut bersumber pada kepuasan kerja yang dapat memotivasi pada pekerjaan karyawan, namun faktor ketidakpuasan kerja juga diperlukan agar motivasi dapat berfungsi.

Teori Kebutuhan McClelland David

McClelland menjelaskan tiga tipe dasar kebutuhan motivasi, yaitu sebagai berikut.

a) Kebutuhan untuk berkuasa (the need for power), manusia mempunyai keinginan berkuasa tinggi, mempunyai perhatian besar untuk menanamkan pengaruh dan mengendalikan. Umumnya mereka selalu mencari posisi untuk memimpin, penuh daya, pintar bicara, keras kepala, suka memerintah serta gembira jika berpidato.
b) Kebutuhan untuk afiliasi (the need for affiliation), manusia mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya senang dicintai dan cenderung tidak menyukai kesendirian karena diasingkan oleh lingkungan sosial. Sebagai individu mereka senang membina hubungan sosial, menikmati rasa keakraban dan saling pengertian, selalu siap menghibur dan menolong orang yang kesulitan serta menyenangi persahabatan.
c) Kebutuhan untuk berprestasi (the need for achievement), manusia yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi mempunyai keinginan tinggi untuk sukses yang sama besarnya dengan ketakutannya untuk gagal. Mereka mempunyai tantangan, berani menghadapi kesulitan, tidak takut menghadapi kegagalan apabila itu terjadi serta cenderung menonjolkan diri. Ketika kebutuhan yang sangat kuat berada pada diri individu, maka efeknya adalah memotivasi individu tersebut untuk menggunakan tingkah laku yang diarahkan untuk upaya pemuasan akan kebutuhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8) Penelitian kuantitatif dapat dipahami sebagai suatu metode penelitian

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 4 No 2 Tahun 2026
Hal. 15-34
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v4i2.204

yang berlandaskan pada filosofi positivis, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel Secara pasti pengumpulan data menggunakan alat penelitian, analisis datanya adalah statistik kuantitatif, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif yang digunakan adalah pendekatan explanatory survey. Metode survei eksplanatori adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar dan kecil, tetapi data yang diteliti adalah data sampel yang diambil dari populasi untuk mencari gambaran dan hubungan antar variabel populasi. Menurut Silalahi (2012:30), *explanatory research* bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih gejala atau variabel. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis PLS-SEM (*partial least square modeling*). Program yang digunakan adalah SmartPLS 3.0.

HASIL PENELITIAN

Pembahasan ini dilakukan dengan tujuan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya. Selanjutnya, dibahas mengenai penerimaan terhadap hipotesis penelitian yang disertai dengan fakta atau penolakan terhadap hipotesis penelitian yang disertai dengan penjelasan. Perhitungan ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan bantuan program software SmartPLS versi 04 yang diuraikan sebagai berikut :

1. **Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan Secara Langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Perusahaan Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo**

Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung mempunyai dorongan yang lebih kuat untuk menyelesaikan tugas, mencapai target pekerjaan, meningkatkan kualitas hasil kerja, serta melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebaliknya, apabila motivasi kerja rendah, maka dorongan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan juga dapat menurun sehingga berpotensi memengaruhi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dalam penelitian Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo, motivasi kerja memiliki peranan penting karena karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat sekaligus menyelesaikan berbagai tugas operasional dan administratif perusahaan. Motivasi yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih sungguh-sungguh, memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta berusaha memberikan hasil kerja yang sesuai dengan harapan organisasi. Karyawan yang merasa terdorong dan memiliki tujuan dalam bekerja akan lebih mampu mengarahkan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa pihak manajemen Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan terhadap karyawan yang memiliki prestasi, pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, penciptaan

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 4 No 2 Tahun 2026
Hal. 15-34
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v4i2.204

hubungan kerja yang baik, pemberian arahan dan dukungan dari pimpinan, serta penerapan sistem penghargaan yang adil sesuai dengan hasil dan tanggung jawab pekerjaan. Dengan adanya perhatian terhadap kebutuhan dan dorongan kerja karyawan, diharapkan karyawan akan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan Teori Dua Faktor yang dikemukakan oleh Herzberg (1959). Menurut Herzberg, motivasi kerja dapat berasal dari faktor-faktor yang berkaitan dengan isi pekerjaan, antara lain prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, serta kesempatan untuk berkembang. Faktor-faktor tersebut dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan semangat dan kualitas dalam bekerja. Dengan demikian, ketika karyawan memperoleh kesempatan untuk berprestasi, mendapatkan pengakuan atas hasil kerjanya, memiliki tanggung jawab yang jelas, serta memperoleh peluang pengembangan, maka dorongan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik akan semakin kuat.

Temuan penelitian yang lebih baru juga diperoleh oleh Izzatur dan Indayani (2024). menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menegaskan pentingnya strategi motivasi dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Hasil yang sama juga ditemukan oleh Putri dan Andriani (2024) dalam penelitian mengenai karyawan. menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, bahkan motivasi menjadi faktor yang paling dominan dibandingkan variabel lain yang diteliti. Temuan ini menjadi sangat relevan dengan penelitian pada Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo karena sama-sama dilakukan pada organisasi Perumda yang bergerak dalam pelayanan air minum.

Penelitian Munda et al. (2024) pada karyawan menunjukkan hasil yang konsisten, yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun bersama-sama dengan komitmen organisasi. Hasil tersebut memperkuat argumentasi bahwa peningkatan motivasi merupakan salah satu strategi yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Laathi'fah dan Noekent (2024. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa motivasi dapat menjadi variabel yang menjembatani pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan Tidak signifikan Secara Langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Perusahaan Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo

Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan Tidak signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka terdapat kecenderungan peningkatan kinerja karyawan. Namun demikian, pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk membuktikan bahwa perubahan lingkungan kerja secara langsung menyebabkan perubahan kinerja karyawan.

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 4 No 2 Tahun 2026
Hal. 15-34
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v4i2.204

Pengaruh positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki arah hubungan yang sejalan dengan kinerja karyawan. Artinya, kondisi lingkungan kerja yang semakin baik, nyaman, aman, dan mendukung aktivitas pekerjaan cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan suasana yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan dengan lebih nyaman, berinteraksi dengan rekan kerja secara baik, serta menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat membuat proses pelaksanaan pekerjaan menjadi kurang optimal. Meskipun demikian, berdasarkan hasil pengujian hipotesis, pengaruh tersebut tidak signifikan, sehingga lingkungan kerja belum dapat dikatakan sebagai faktor utama yang secara langsung menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo.

Temuan ini dapat dipahami karena kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, tetapi juga oleh berbagai faktor lain, seperti motivasi, kemampuan, kompetensi, kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, beban kerja, serta pengalaman kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik belum tentu secara otomatis menghasilkan peningkatan kinerja apabila faktor-faktor lain yang berkaitan dengan perilaku dan kemampuan karyawan belum terpenuhi secara optimal. Karyawan dapat tetap mampu menyelesaikan pekerjaan meskipun terdapat beberapa kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya ideal, terutama apabila mereka memiliki tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan.

Hasil penelitian ini juga mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan tidak cukup hanya dilakukan melalui perbaikan lingkungan kerja. Manajemen Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang lebih dekat dengan perilaku kerja karyawan. Lingkungan kerja tetap perlu dipertahankan dan ditingkatkan, baik dari aspek lingkungan fisik maupun nonfisik, seperti kebersihan, kenyamanan, keamanan, hubungan antarpegawai, komunikasi, serta hubungan antara atasan dan bawahan. Namun, perbaikan tersebut sebaiknya dilakukan secara bersamaan dengan peningkatan motivasi, pemberian penghargaan yang sesuai, pengembangan kompetensi, pembinaan disiplin, dan penguatan kepemimpinan agar peningkatan kinerja dapat tercapai secara lebih optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Adinugroho, Rasyid, dan Hernawati (2021) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik belum tentu menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja apabila terdapat faktor lain yang lebih dominan memengaruhi perilaku dan hasil kerja pegawai. Temuan yang sama juga dikemukakan oleh Hasibuan dan Arnesih (2021), yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat menjadi faktor pendukung dalam pelaksanaan pekerjaan, tetapi secara individual belum tentu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang berbeda, seperti penelitian Sudiyani, Sawitri, dan Fitriandari (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 4 No 2 Tahun 2026
Hal. 15-34
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v4i2.204

bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dapat berbeda pada setiap organisasi. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh karakteristik organisasi, kondisi lingkungan kerja, karakteristik responden, jenis pekerjaan, serta faktor-faktor lain yang terdapat pada masing-masing objek penelitian. Dengan demikian, hasil penelitian terdahulu yang berbeda tidak berarti bertentangan, tetapi menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja bersifat kontekstual.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo. Temuan ini memberikan implikasi bahwa penciptaan lingkungan kerja yang kondusif tetap penting bagi organisasi, tetapi peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan melalui pendekatan yang lebih komprehensif. Manajemen perlu mengombinasikan perbaikan lingkungan kerja dengan peningkatan motivasi, kompetensi, disiplin, kepemimpinan, komunikasi, dan faktor-faktor lain yang dapat mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

3. Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan Secara Langsung terhadap Komitmen Organisasi (Z) Pada Perusahaan Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Komitmen Organisasi (Z) pada Perusahaan Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi. Motivasi yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih sungguh-sungguh, memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, serta berusaha memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Ketika kebutuhan dan harapan karyawan dalam bekerja dapat terpenuhi, baik berupa kebutuhan finansial, penghargaan, pengakuan, kesempatan berkembang maupun rasa nyaman dalam bekerja, maka karyawan akan memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi. Kondisi tersebut dapat terlihat dari adanya keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, kesediaan untuk berusaha mencapai tujuan perusahaan, serta adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan organisasi.

Pengaruh positif dan signifikan tersebut juga menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat membentuk dan meningkatkan komitmen organisasi karyawan pada Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki dorongan internal untuk melaksanakan tugas secara optimal dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Dorongan tersebut pada akhirnya dapat menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Sebaliknya, apabila motivasi kerja rendah, karyawan dapat menjadi kurang bersemangat, kurang antusias dalam menjalankan tugas, dan memiliki keterikatan yang lebih rendah terhadap organisasi. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja perlu menjadi perhatian manajemen karena tidak hanya berdampak pada pelaksanaan pekerjaan, tetapi juga dapat memperkuat komitmen karyawan untuk bertahan dan berkontribusi dalam organisasi.

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 4 No 2 Tahun 2026
Hal. 15-34
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v4i2.204

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan melalui teori motivasi yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, ketika karyawan memperoleh dorongan yang sesuai dengan kebutuhan dan harapannya, maka akan muncul kemauan untuk bekerja secara lebih optimal dan memberikan kontribusi bagi organisasi. Motivasi yang terpenuhi juga dapat menciptakan perasaan positif terhadap pekerjaan dan organisasi sehingga memperkuat keterikatan karyawan. Oleh karena itu, hubungan positif antara motivasi dan komitmen organisasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa upaya perusahaan dalam meningkatkan motivasi karyawan dapat menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan komitmen organisasi.

Hasil penelitian di dukung oleh teori dua faktor Herzberg, motivasi kerja dapat muncul melalui faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan berkembang, dan pekerjaan yang bermakna. Ketika faktor-faktor tersebut dapat dirasakan oleh karyawan, maka akan muncul dorongan untuk bekerja secara lebih baik dan memberikan kontribusi kepada organisasi. Dorongan tersebut selanjutnya dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi, yang tercermin melalui keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, menerima nilai dan tujuan organisasi, serta berusaha memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yanuar dan Setiawan (2023) dalam penelitian berjudul "Optimalisasi Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Kerja Karyawan". Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong meningkatnya komitmen karyawan terhadap organisasi.

Temuan tersebut juga didukung oleh penelitian Purnamasari, Rahmanita, dan Lubis (2023). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi. Hasil tersebut memperkuat temuan penelitian ini bahwa motivasi tidak hanya berhubungan dengan aspek pelaksanaan pekerjaan, tetapi juga dapat membentuk sikap dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

4. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan Secara Langsung terhadap Komitmen Organisasi (Z) Pada Perusahaan Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Komitmen Organisasi (Z) pada Perusahaan Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi pegawai terhadap perusahaan. Sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja kurang mendukung, maka dapat menurunkan tingkat kenyamanan pegawai dalam bekerja yang pada akhirnya dapat berdampak terhadap rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam membentuk sikap dan keterikatan pegawai terhadap organisasi.

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 4 No 2 Tahun 2026
Hal. 15-34
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v4i2.204

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja, seperti kebersihan, kenyamanan, pencahayaan, fasilitas kerja, dan keamanan, tetapi juga mencakup kondisi nonfisik berupa hubungan antarpegawai, hubungan antara pegawai dengan pimpinan, komunikasi, kerja sama, serta suasana kerja yang tercipta dalam organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa nyaman dan aman kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Ketika pegawai merasa bahwa organisasi menyediakan lingkungan kerja yang baik dan mendukung pelaksanaan pekerjaan, pegawai akan memiliki kecenderungan untuk merasa dihargai, diperhatikan, dan menjadi bagian penting dari organisasi. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan pegawai terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong pegawai untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Pegawai yang memperoleh dukungan dari lingkungan kerja akan lebih mudah membangun hubungan positif dengan rekan kerja maupun pimpinan. Hubungan kerja yang harmonis dapat menciptakan rasa kebersamaan dan meningkatkan kenyamanan dalam menjalankan pekerjaan. Dalam penelitian Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo, lingkungan kerja yang kondusif sangat diperlukan karena pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab yang saling berkaitan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dengan adanya suasana kerja yang nyaman, komunikasi yang baik, kerja sama yang efektif, serta dukungan dari pimpinan, pegawai akan lebih terdorong untuk memberikan kontribusi dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi sikap dan perilaku pegawai dalam organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada pegawai sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat membentuk sikap positif pegawai terhadap organisasi, termasuk meningkatnya komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui teori komitmen organisasi dari Meyer dan Allen (1991), yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan keterikatan psikologis individu terhadap organisasi yang dapat tercermin melalui komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memperkuat keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi karena pegawai merasa nyaman, diterima, dan memperoleh dukungan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian, semakin positif persepsi pegawai terhadap lingkungan kerjanya, semakin besar kemungkinan pegawai memiliki keterikatan dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Selanjutnya, penelitian Pawirosumarto, Sarjana, dan Gunawan (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan berbagai sikap dan perilaku kerja pegawai, termasuk keterikatan pegawai terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan kondisi

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 4 No 2 Tahun 2026
Hal. 15-34
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v4i2.204

psikologis yang lebih positif bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja, baik aspek fisik maupun nonfisik, karena lingkungan kerja yang baik dapat membuat pegawai merasa dihargai dan nyaman sehingga lebih terdorong untuk memberikan komitmen terhadap organisasi.

Hasil penelitian Putri dan Suhaeni (2018) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mendukung interaksi positif antarpegawai. Kondisi tersebut dapat menumbuhkan rasa nyaman dan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Temuan ini relevan dengan hasil penelitian pada Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo, dimana semakin baik lingkungan kerja yang tersedia dan dirasakan oleh pegawai, semakin tinggi pula komitmen pegawai terhadap organisasi.

5. Komitmen Organisasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan Secara Langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Perusahaan Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila komitmen organisasi karyawan rendah, maka dapat berdampak pada menurunnya kinerja yang dihasilkan. Pengaruh positif menunjukkan bahwa perubahan komitmen organisasi bergerak searah dengan perubahan kinerja karyawan, sedangkan pengaruh signifikan menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang secara nyata mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo.

Temuan tersebut menggambarkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang kuat cenderung memiliki rasa keterikatan, kesediaan untuk bertahan, serta keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Komitmen yang tinggi mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan lebih sungguh-sungguh karena mereka merasa menjadi bagian penting dari organisasi. Dalam konteks Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo, kondisi tersebut dapat tercermin dari kesediaan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya, memberikan pelayanan kepada masyarakat, menjaga kualitas pekerjaan, serta berupaya mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, semakin kuat rasa memiliki dan keterikatan karyawan terhadap organisasi, semakin besar pula dorongan untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Meyer dan Allen (1991) mengenai komitmen organisasi yang menjelaskan bahwa komitmen merupakan keterikatan psikologis individu terhadap organisasi yang dapat memengaruhi keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi terdiri atas komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat akan bekerja karena memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi, sedangkan komitmen normatif mendorong

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 4 No 2 Tahun 2026
Hal. 15-34
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v4i2.204

karyawan untuk merasa memiliki kewajiban moral dalam menjalankan tanggung jawabnya. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku kerja yang lebih baik dan meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui teori kinerja yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge, yang memandang bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan perilaku yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki keterikatan dan kesediaan untuk memberikan usaha bagi organisasi akan lebih terdorong untuk menjalankan pekerjaannya secara bertanggung jawab.

Penelitian yang lebih baru dilakukan oleh Nurhasanah (2025) juga menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan pentingnya komitmen organisasi sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan peningkatan kinerja. Temuan tersebut semakin memperkuat hasil penelitian pada Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan lebih terdorong untuk menjalankan tugas dan memberikan kontribusi secara optimal.

Temuan memperkuat hubungan tersebut. Dini (2026) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap job performance. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis Partial Least Squares (PLS), serta menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara langsung dapat meningkatkan kinerja. Hasil tersebut memiliki kesesuaian yang kuat dengan penelitian ini karena sama-sama menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja. Dengan demikian, semakin tinggi keterikatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin besar pula kecenderungan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

6. Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan Secara Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening Pada Perusahaan Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening pada Perusahaan Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja yang dimiliki karyawan tidak hanya memberikan dampak terhadap kinerja secara langsung, tetapi juga mampu meningkatkan kinerja melalui terbentuknya komitmen organisasi yang lebih kuat. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara lebih optimal. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki dorongan untuk menyelesaikan tugas, mencapai target, meningkatkan kualitas pekerjaan, serta memberikan kontribusi yang lebih baik bagi organisasi. Dalam konteks Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo, motivasi yang dimiliki karyawan dapat tercermin dari adanya dorongan untuk bekerja dengan baik, memperoleh penghargaan atas hasil kerja,

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 4 No 2 Tahun 2026
Hal. 15-34
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v4i2.204

mendapatkan kesempatan untuk berkembang, serta adanya rasa tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat menumbuhkan perasaan positif karyawan terhadap organisasi dan mendorong terbentuknya komitmen organisasi.

Komitmen organisasi menjadi mekanisme penting yang menjembatani pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan memperoleh dorongan dan motivasi dalam bekerja, karyawan akan lebih terdorong untuk merasa memiliki organisasi, menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen yang semakin kuat selanjutnya akan mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku kerja yang lebih bertanggung jawab, disiplin, loyal, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, motivasi yang tinggi dapat menciptakan kondisi psikologis yang mendukung terbentuknya komitmen organisasi, dan komitmen tersebut pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini dapat didukung oleh Self-Determination Theory yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan dan diterapkan dalam konteks organisasi kerja oleh Gagné dan Deci (2005). Teori tersebut menjelaskan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan psikologis individu, khususnya kebutuhan akan kompetensi, otonomi, dan keterhubungan dengan orang lain. Pemenuhan kebutuhan tersebut dapat menghasilkan motivasi yang lebih berkualitas dan mendorong berbagai hasil positif dalam pekerjaan. Gagné dan Deci (2005) menjelaskan bahwa Self-Determination Theory relevan untuk memahami motivasi dalam organisasi dan perilaku kerja karyawan. Dengan demikian, dalam konteks Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo, karyawan yang merasa dihargai, diberikan kesempatan untuk berkembang, memperoleh dukungan, dan memiliki hubungan kerja yang baik akan lebih terdorong untuk bekerja secara optimal dan membangun keterikatan yang kuat terhadap organisasi.

Selanjutnya, Deci, Olafsen, dan Ryan (2017) menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis karyawan di tempat kerja dapat mendorong autonomous motivation, kualitas kinerja yang lebih tinggi, dan kesejahteraan karyawan. Teori ini memperkuat argumentasi bahwa motivasi bukan hanya berkaitan dengan seberapa besar dorongan seseorang untuk bekerja, tetapi juga mengenai kualitas motivasi tersebut. Karyawan yang memiliki motivasi yang lebih internal dan merasa bahwa pekerjaannya memiliki makna cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih berkualitas. Oleh karena itu, motivasi yang baik dapat menjadi dasar terbentuknya sikap positif karyawan terhadap organisasi, yang selanjutnya dapat memperkuat komitmen organisasi dan berdampak pada peningkatan kinerja.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh penelitian Febriyanto dan Chamariyah (2023) mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada PT Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Pengaruh tidak langsung tersebut memiliki nilai original sample sebesar 0,215 dengan p-value 0,002. Temuan tersebut memiliki kesesuaian yang kuat dengan hasil penelitian pada

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 4 No 2 Tahun 2026
Hal. 15-34
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v4i2.204

Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo, yaitu bahwa komitmen organisasi dapat menjadi mekanisme yang menjembatani pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Temuan yang lebih baru juga dapat dilihat pada penelitian Alberd, Hendri, dan Kalis (2026) mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sementara pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja dalam penelitian tersebut tidak signifikan. Temuan ini menarik karena menunjukkan bahwa dalam kondisi tertentu, komitmen organisasi dapat menjadi jalur penting yang menjelaskan bagaimana motivasi dapat diterjemahkan menjadi hasil kerja. Dengan demikian, hasil penelitian pada Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo yang menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan melalui komitmen organisasi memiliki dasar empiris yang kuat.

Selain itu, hasil penelitian Wijaya dan Frianto (2024) mengenai motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada BPJS Employment Karimunjawa Surabaya juga mendukung hubungan antarvariabel dalam penelitian ini. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 33 responden dan menganalisis pengaruh motivasi serta komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian Munda dkk. (2024) pada karyawan AIRNAV Indonesia Cabang Surabaya Juanda International Airport juga mengkaji hubungan antara motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen merupakan faktor penting dalam menjelaskan kinerja karyawan.

7. Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan Secara Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening Pada Perusahaan Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening pada Perusahaan Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin kuat pula komitmen karyawan terhadap organisasi, yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Artinya, motivasi kerja yang dimiliki karyawan tidak hanya mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga dapat menumbuhkan rasa memiliki, loyalitas, tanggung jawab, dan keterikatan terhadap organisasi sehingga karyawan terdorong untuk memberikan kinerja yang lebih optimal.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki dorongan yang lebih besar untuk mencapai tujuan pekerjaan, menyelesaikan tugas dengan baik, meningkatkan kualitas hasil kerja, serta memberikan kontribusi bagi organisasi. Dalam lingkungan Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo, motivasi dapat muncul melalui adanya penghargaan terhadap hasil kerja, kesempatan untuk berkembang, dukungan pimpinan, lingkungan kerja yang mendukung, pemberian tanggung jawab, serta adanya kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh pencapaian dalam

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 4 No 2 Tahun 2026
Hal. 15-34
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v4i2.204

pekerjaannya. Ketika kebutuhan dan harapan tersebut dapat terpenuhi, karyawan akan merasa lebih dihargai dan diperhatikan oleh organisasi sehingga muncul dorongan untuk memberikan kontribusi yang lebih besar.

Komitmen organisasi yang kuat selanjutnya dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan karena memiliki kesadaran bahwa keberhasilan organisasi juga merupakan bagian dari keberhasilan dirinya. Karyawan akan lebih bersedia memberikan usaha yang optimal, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menjaga kualitas pekerjaan, mematuhi aturan, serta berusaha memberikan pelayanan terbaik. Dengan demikian, komitmen organisasi menjadi salah satu mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana motivasi dapat diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi bersifat positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa keberadaan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening memberikan kontribusi dalam menjelaskan hubungan antara motivasi dan kinerja. Semakin tinggi motivasi karyawan, maka semakin kuat komitmen yang terbentuk dalam diri karyawan terhadap organisasi. Selanjutnya, komitmen yang semakin kuat akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih sungguh-sungguh, bertanggung jawab, disiplin, serta berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Kondisi tersebut pada akhirnya tercermin melalui peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Febriyanto dan Chamariyah (2023) yang meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu menjadi perantara yang menjelaskan bagaimana motivasi dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan. Hasil tersebut memiliki kesesuaian dengan penelitian pada Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo karena sama-sama menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.

Selanjutnya, penelitian Sutha dan Chandrasekar (2025) mengenai peran komitmen organisasi dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan juga menemukan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja dan komitmen organisasi berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Temuan ini memperkuat hasil penelitian bahwa motivasi yang dimiliki karyawan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik melalui terbentuknya komitmen terhadap organisasi. Artinya, karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih mudah diarahkan untuk memiliki keterikatan terhadap organisasi, dan keterikatan tersebut selanjutnya mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih optimal.

Temuan yang lebih baru juga ditunjukkan oleh penelitian Alberd, Hendri, dan Kalis (2026) mengenai motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 4 No 2 Tahun 2026
Hal. 15-34
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v4i2.204

signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Temuan tersebut mendukung hasil penelitian pada Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo bahwa motivasi memiliki peran penting dalam membangun komitmen organisasi yang selanjutnya dapat menjadi jalur dalam meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan, yakni Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan Secara Langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Perusahaan Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo, Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan Tidak signifikan Secara Langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Perusahaan Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo, Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan Secara Langsung terhadap Komitmen Organisasi (Z) Pada Perusahaan Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo, Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan Secara Langsung terhadap Komitmen Organisasi (Z) Pada Perusahaan Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo, Komitmen Organisasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan Secara Langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Perusahaan Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo,Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan Secara Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening Pada Perusahaan Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo dan Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan Secara Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening Pada Perusahaan Perumda Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) **Peningkatan Aspek Motivasi Karyawan:** Manajemen Perumda Air Minum Muara Tirta disarankan memperhatikan beberapa indikator motivasi yang dinilai masih rendah (seperti pemberian insentif khusus teknis lapangan, kejelasan promosi, serta pelatihan penguasaan IT/komputer). (2) **Penguatan Komitmen Organisasi:** Direksi hendaknya menggiatkan program-program pembentukan budaya organisasi dan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan guna meningkatkan keterikatan emosional (*affective commitment*) pegawai. (3) **Pengoptimalan Lingkungan Kerja:** Sarana pendukung dan alat keselamatan kerja bagi teknisi lapangan perlu terus diperbarui untuk menjaga rasa aman dan kenyamanan kerja dan (4) **Pengembangan Penelitian Selanjutnya:** Peneliti berikutnya disarankan menambah variabel bebas lainnya seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, serta budaya organisasi untuk memperluas cakupan variabel yang mempengaruhi kinerja.

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 4 No 2 Tahun 2026
Hal. 15-34
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v4i2.204

DAFTAR PUSTAKA

Alberd, A., Hendri, H., & Kalis, K. (2026). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediation. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*.

Cahya, Angga Dwi el at. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Umkm Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). Jurnal Bingkai Ekonomi. JBE Vol. 6 , No. 2. pp: 71 – 83

Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19-43.

Febriyanto, F., & Chamariyah, C. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada PT Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*.

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. Cleveland, OH: World Publishing Company.

Hidayah. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad. El-mal: jurnal kajian ekonomi & bisnis islam, 5(1).

Inaray, Jelita Caroline et al. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Volume 16 No. 02 Tahun 2016

Izzatur, R., & Indayani, L. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.

Laathi'fah, A., & Noekent, V. (2024). Analisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.

Mahardika, R., et al. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.

Masriah, M., et al. (2022). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.

McClelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.

Munda, H., et al. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan AIRNAV Indonesia Cabang Surabaya Juanda International Airport. *Jurnal Manajemen Pelayaran dan Logistik*.

Novriansya, A., et al. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Manajemen*.

Purnamasari, D., Rahmanita, S., & Lubis, A. (2023). Pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*.

Putri, A., & Andriani, D. (2024). Analisis faktor motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum. *Jurnal Administrasi Publik*.

Sutha, J., & Chandrasekar, K. (2025). The mediating role of organizational commitment in the relationship between work motivation and employee performance. *International Journal of Organizational Analysis*.

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Volume 4 No 2 Tahun 2026
Hal. 15-34
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v4i2.204

Wijaya, A., & Frianto, A. (2024). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada BPJS Employment Karimunjawa Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*.

Wijaya, R., & Manurung, S. (2021). *Teori Motivasi Kerja dalam Organisasi*. Jakarta: Pustaka Utama.

Wulandari, N. L. A., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 145-155.

Yanuar, A., & Setiawan, B. (2023). Optimalisasi komitmen organisasi melalui motivasi kerja karyawan. *Jurnal Riset Sumber Daya Manusia*.

Adinugroho, R., Rasyid, A., & Hernawati, E. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Operasional*.

Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Denpasar: Nilacakra.

Budianto, A. A., & Katini. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kinerja*, 12(1), 45-56.

Hasibuan, M., & Arnesih. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis*.

Manihuruk, A., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 55-65.

Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture on employee performance. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337-1358.

Putri, R., & Suhaeni, T. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.

Sudiyani, N. N., Sawitri, N. N., & Fitriandari, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Entrepreneurship*.

Dini, R. (2026). Pengaruh komitmen organisasi terhadap job performance karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.

Herawati, T., et al. (2022). Peran komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.

Kusumo, A. (2017). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.

Novita, D., et al. (2016). Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*.

Nurhasanah, S. (2025). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Pelayanan*.

Pratiwi, A. M. A., et al. (2020). Analisis komitmen organisasi dalam pelaksanaan fungsi operasional. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Volume 4 No 2 Tahun 2026
Hal. 15-34
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v4i2.204

Putrana, Y., et al. (2016). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*.

kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Perbankan*, 7(1), 12-24.

Jayanti, D., & Syamsir. (2018). Analisis kinerja pegawai dalam pelayanan publik. *Jurnal Human Care*, 3(2), 88-97.

Mardiana, E., et al. (2020). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Usaha*.

Pribadi, A. (2022). *Kinerja Organisasi dan Faktor-Faktor Penentunya*. Jakarta: Kencana.

Wijonarko, A., et al. (2022). *Manajemen Kinerja SDM pada Organisasi Modern*. Surabaya: Pustaka Medika.

Riduwan. (2014). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.

Riduwan. (2018). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.

Silalahi, U. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.

Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.