



Pengaruh komitmen afektif, penghargaan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indoroti Prima Cemerlang Tanjung Morawa Deli Serdang

The effect of affective commitment, reward, and job satisfaction on employee performance at PT Indoroti Prima Cemerlang Tanjung Morawa Deli Serdang

Nurfadhilah*, Wan Dian Safina, Yayuk Yuliana, Mhd. Dani Habra

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah,
Medan, Indonesia

Abstrak

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen afektif, penghargaan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indoroti Prima Cemerlang Tanjung Morawa Deli Serdang, baik secara parsial maupun simultan.

Desain/metodologi/pendekatan – Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Indoroti Prima Cemerlang yang berjumlah 105 orang, dengan sampel sebanyak 83 orang yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik *proportional random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert lima poin, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda setelah melalui uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik.

Temuan – Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif, penghargaan, dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *t* hitung berturut-turut sebesar 2,112; 7,804; dan 4,424 (signifikansi masing-masing 0,038; < 0,001; dan < 0,001) yang seluruhnya melampaui *t* tabel 1,990. Secara simultan, ketiga variabel juga berpengaruh signifikan dengan nilai *F* hitung sebesar 49,239 ($p < 0,001$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,652 menunjukkan bahwa 65,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, dengan penghargaan sebagai variabel yang paling dominan.

Keterbatasan penelitian – Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen dalam menjelaskan kinerja karyawan sehingga masih terdapat faktor lain di luar model yang berpotensi memengaruhi hasil penelitian. Penelitian ini juga terbatas pada satu perusahaan dan menggunakan pendekatan *cross-sectional*.

Implikasi – Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa penguatan komitmen afektif, evaluasi sistem penghargaan, dan peningkatan kepuasan kerja perlu menjadi fokus perusahaan manufaktur dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya melalui kebijakan yang terintegrasi antara keterikatan emosional, penghargaan berbasis kinerja, dan kenyamanan lingkungan kerja.

Kebaruan – Penelitian ini memberikan kontribusi empiris dengan menganalisis secara simultan pengaruh komitmen afektif, penghargaan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur bidang industri makanan di Sumatera Utara, konteks yang masih terbatas dalam kajian sebelumnya.

Kata Kunci: Komitmen Afektif, Penghargaan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Purpose – This study aims to analyze the effect of affective commitment, reward, and job satisfaction on employee performance at PT Indoroti Prima Cemerlang Tanjung Morawa Deli Serdang, both partially and simultaneously.

Design/methodology/approach – This research employs a quantitative approach with an associative research design. The population consisted of all 105 employees of PT Indoroti Prima Cemerlang, with a sample of 83 employees determined using the Slovin formula and proportional random sampling. Data were collected through a five-point Likert-scale questionnaire, observation, and documentation, then analyzed using multiple linear regression after passing validity, reliability, and classical assumption tests.

Findings – The results show that affective commitment, reward, and job satisfaction each have a positive and significant effect on employee performance, with t-values of 2.112, 7.804, and 4.424, respectively (significance of 0.038, < 0.001, and < 0.001), all exceeding the t-table value of 1.990. Simultaneously, the three variables also significantly affect employee performance with an F-value of 49.239 ($p < 0.001$). The coefficient of determination (R^2) of 0.652 indicates that 65.2% of the variation in employee performance can be explained by the three variables, with reward being the most dominant variable.

Research limitations – This study only includes three independent variables in explaining employee performance, while other potential influencing factors were not examined. The study was also conducted at a single company using a cross-sectional approach.

Implications – The findings suggest that strengthening affective commitment, evaluating the reward system, and enhancing job satisfaction should become key priorities for manufacturing companies seeking to improve employee performance, particularly through integrated policies covering emotional engagement, performance-based rewards, and workplace comfort.

Originality – This study provides empirical evidence by simultaneously analyzing the influence of affective commitment, reward, and job satisfaction on employee performance at a food-industry manufacturing company in North Sumatra, a context that remains limited in previous research.

Keywords: Affective Commitment, Reward, Job Satisfaction, Employee Performance.

Histori Artikel:

Diterima: 27 Juli 2026, Direvisi: 23 September 2026, Disetujui: 28 September 2026, Dipublikasikan: 15 Oktober 2026.

*Penulis Korespondensi:

fadillan578@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.1432>

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan agar mampu mempertahankan eksistensinya di pasar (Zahrotun et al., 2024). Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi adalah kualitas sumber daya manusia. Karyawan merupakan aset strategis yang berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi prioritas bagi setiap organisasi untuk meningkatkan produktivitas, daya saing, dan keberlangsungan usaha (Tismi et al., 2025).

PT Indoroti Prima Cemerlang merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri makanan, khususnya produksi roti dan kue, yang berlokasi di Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Sebagai perusahaan dengan sistem produksi yang kompleks dan padat karya, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas serta kinerja karyawan dalam menjaga konsistensi mutu produk dan memenuhi permintaan pasar (Immamudin & Ahmadi, 2025). Namun, hasil observasi awal menunjukkan masih terdapat beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan, seperti belum optimalnya produktivitas, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, tingkat absensi yang cukup tinggi pada periode tertentu, kualitas hasil kerja yang belum konsisten, serta adanya indikasi turnover karyawan yang berpotensi mengganggu stabilitas operasional pe

rusahaan (Dieva, 2024; Dieva & Swasti, 2024). Kondisi tersebut menunjukkan perlunya mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan agar perusahaan dapat menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah Teori Dua Faktor Herzberg (*Herzberg's Two-Factor Theory*), yang menjelaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator dan faktor *hygiene* (Taryana & Iriani, 2025). Faktor motivator, seperti penghargaan dan pengakuan atas prestasi, berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik, sedangkan faktor *hygiene*, seperti kondisi kerja dan hubungan antarpegawai, berfungsi mencegah timbulnya ketidakpuasan. Dalam penelitian ini, komitmen afektif dipandang sebagai bentuk keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, penghargaan sebagai faktor motivator, dan kepuasan kerja sebagai kondisi psikologis yang secara bersama-sama diyakini memengaruhi kinerja karyawan (Fazarina, 2025).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi (Rambulangi et al., 2024). Kinerja yang optimal akan meningkatkan produktivitas perusahaan sekaligus menjadi indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia (Safina et al., 2024; Ruki, 2024). Hasil prasurvei terhadap 30 karyawan PT Indoroti Prima Cemerlang menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan pada aspek ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, efisiensi penggunaan sumber daya, serta kemandirian dalam bekerja. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum optimal sehingga memerlukan perhatian serius dari pihak manajemen.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja adalah komitmen afektif. Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi yang mendorong rasa memiliki, loyalitas, dan keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan (Kirono et al., 2022). Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung memiliki dedikasi, inisiatif, dan tanggung jawab yang lebih baik sehingga mampu meningkatkan kinerja (Ardiansyah, 2024). Namun, hasil prasurvei menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih memiliki keterikatan emosional, partisipasi dalam kegiatan perusahaan, penerapan nilai-nilai organisasi, serta rasa memiliki terhadap perusahaan yang relatif rendah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa komitmen afektif karyawan masih belum optimal dan berpotensi memengaruhi kinerja mereka.

Selain komitmen afektif, penghargaan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Penghargaan tidak hanya berupa kompensasi finansial, tetapi juga mencakup pengakuan atas prestasi, kesempatan promosi, pengembangan karier, dan bentuk apresiasi lainnya (Okwuse & Ndudi, 2023). Sistem penghargaan yang adil dan transparan mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, serta produktivitas karyawan (Widodo & Zaenuri, 2025). Akan tetapi, hasil prasurvei menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa kompensasi finansial, pengakuan atas prestasi, serta kesempatan promosi dan pengembangan karier yang diberikan perusahaan belum memenuhi harapan mereka. Hal tersebut mengindikasikan bahwa sistem penghargaan di PT Indoroti Prima Cemerlang masih memerlukan evaluasi dan penyempurnaan.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti kompensasi, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan maupun rekan kerja, serta peluang pengembangan karier (Adin et al., 2023; Febrina & Sesmiarni, 2023). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas yang lebih baik dibandingkan karyawan yang merasa tidak puas (Ruki, 2024). Berdasarkan hasil prasurvei, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan masih merasa kurang puas terhadap sistem penggajian serta dukungan yang diberikan atasan dalam menyelesaikan

pekerjaan. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan motivasi dan komitmen afektif, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komitmen afektif, penghargaan, dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Karanita dan Kurniawan (2022) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja. Putri dan Warganegara (2024) menemukan bahwa penghargaan dan lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Zuhri et al. (2025) juga menegaskan bahwa komitmen afektif dan kepuasan kerja berkontribusi terhadap peningkatan retensi dan kinerja karyawan. Temuan tersebut didukung oleh penelitian Milia dan Wardani (2024), Gazali et al. (2022), serta Gazi et al. (2022) yang menyatakan bahwa penghargaan, motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena empiris, hasil prasurvei, serta kesenjangan penelitian yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen afektif, penghargaan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada PT Indoroti Prima Cemerlang Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang.

TINJAUAN LITERATUR

Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan salah satu komponen dari komitmen organisasi yang mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi (Muhyi, 2021). Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi akan tetap bersama organisasi karena mereka menginginkannya (*want to*), bukan karena tuntutan atau kebutuhan, melainkan karena dorongan internal berupa rasa percaya, loyalitas, dan kesediaan untuk berkontribusi demi keberhasilan organisasi (Herminingsih & Magfuroh, 2024). Indikator komitmen afektif menurut Dwiyaniti et al. (2022) meliputi keterikatan emosional, identifikasi, keterlibatan, keinginan bertahan, internalisasi nilai, dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Penghargaan

Penghargaan (*reward*) adalah segala bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi dan kinerja yang telah mereka berikan, baik berupa kompensasi finansial langsung seperti gaji, insentif, dan bonus, maupun kompensasi tidak langsung berupa tunjangan dan pengakuan (Wahyuni, 2024). Menurut Herlina dan Kartika (2024), penghargaan adalah usaha menumbuhkan perasaan diakui di lingkungan kerja yang menyentuh aspek kompensasi dan hubungan antarpekerja. Indikator penghargaan menurut Putri et al. (2022) meliputi kompensasi finansial, pengakuan (*recognition*), promosi dan pengembangan karier, kondisi kerja, serta keamanan kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan situasi emosional yang bersifat positif atau negatif terhadap pekerjaan setiap orang, yang mencerminkan sejauh mana harapan dan kenyataan kerja sesuai (Widiantoro & Gaol, 2024). Kepuasan kerja merupakan efek positif dari sumber daya yang mencakup rasa dan perilaku terhadap pekerjaan (Suryani, 2022). Indikator kepuasan kerja menurut Arta (2022) mencakup pemberian gaji yang sesuai, lingkungan kerja fisik maupun nonfisik, hubungan dengan kelompok kerja, serta supervisi atau dukungan atasan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil tugas, baik kuantitas maupun kualitas, oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan kewajiban dan standar yang ditetapkan organisasi

(Paraswati et al., 2023; Setiawan & Nasution, 2024). Kinerja karyawan yang optimal sangat menentukan keberhasilan perusahaan karena berkaitan langsung dengan produktivitas, kualitas *output*, serta pencapaian target organisasi. Indikator kinerja karyawan menurut Luthfi et al. (2022) meliputi kualitas (*quality*), kuantitas (*quantity*), ketepatan waktu (*timeliness*), efektivitas biaya (*cost effectiveness*), kebutuhan supervisi (*need for supervision*), dan dampak interpersonal (*interpersonal impact*).

Kerangka Konseptual dan Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan, kerangka konseptual penelitian ini menjelaskan hubungan antara komitmen afektif (X_1), penghargaan (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Komitmen afektif yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih disiplin, bertanggung jawab, dan proaktif dalam menyelesaikan tugas (Tanjung et al., 2025). Penghargaan yang adil dan sesuai dengan kinerja akan menimbulkan rasa puas dan loyal terhadap perusahaan (Widodo & Zaenuri, 2025). Kepuasan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku kerja yang proaktif dan kinerja yang konsisten (Habibullah et al., 2025). Ketiga faktor tersebut secara bersama-sama membentuk lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan (Rifki & Sesmiarni, 2025). Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut.

- H1: Komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indoroti Prima Cemerlang Tanjung Morawa Deli Serdang.
- H2: Penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indoroti Prima Cemerlang Tanjung Morawa Deli Serdang.
- H3: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indoroti Prima Cemerlang Tanjung Morawa Deli Serdang.
- H4: Komitmen afektif, penghargaan, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indoroti Prima Cemerlang Tanjung Morawa Deli Serdang.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yaitu metodologi penelitian yang dilandaskan pada filosofi positivis untuk mempelajari sampel dan populasi tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, serta menganalisis data secara kuantitatif dan statistik guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2022).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Indoroti Prima Cemerlang Tanjung Morawa Deli Serdang yang berjumlah 105 orang dan masih aktif bekerja pada tahun 2026, yang tersebar pada divisi Produksi (45 orang), *Quality Control* (15 orang), Gudang dan Logistik (18 orang), Pemasaran dan Distribusi (12 orang), Administrasi dan Keuangan (10 orang), serta HRD dan Umum (5 orang). Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga diperoleh $n = 105 / (1 + 105(0,05^2)) = 83,17$ yang dibulatkan menjadi 83 orang responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportional random sampling* agar setiap divisi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden sesuai dengan proporsi jumlah karyawan pada masing-masing divisi.

Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju), observasi, dan studi dokumentasi. Operasionalisasi variabel penelitian ini disajikan pada Tabel 1.

Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear

berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS versi 29.00 for Windows.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Komitmen Afektif (X_1)	Keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi, di mana karyawan tetap berada dalam organisasi karena keinginan pribadi dan rasa memiliki yang tinggi (Muhyi, 2021).	1. Keterikatan emosional terhadap organisasi 2. Identifikasi dengan nilai dan tujuan organisasi 3. Keterlibatan aktif dalam kegiatan organisasi 4. Keinginan untuk bertahan dalam organisasi 5. Internalisasi nilai-nilai organisasi 6. Rasa memiliki terhadap organisasi (Dwiyantri et al., 2022)
2	Penghargaan (X_2)	Segala bentuk kompensasi, pengakuan, dan fasilitas yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi dan kinerja mereka (Wahyuni, 2024).	1. Kompensasi finansial (gaji, bonus, tunjangan) 2. Pengakuan atas prestasi kerja 3. Promosi dan pengembangan karier 4. Kondisi kerja yang mendukung 5. Keamanan kerja (Putri et al., 2022)
3	Kepuasan Kerja (X_3)	Perasaan positif atau negatif yang dialami karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang mencerminkan sejauh mana harapan dan kenyataan kerja sesuai (Widiantoro & Gaol, 2024).	1. Pemberian gaji yang sesuai 2. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman 3. Hubungan antarrekan kerja 4. Supervisi atau dukungan atasan (Arta, 2022)
4	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Paraswati et al., 2023).	1. Kualitas (<i>quality</i>) 2. Kuantitas (<i>quantity</i>) 3. Ketepatan waktu (<i>timeliness</i>) 4. Efektivitas biaya (<i>cost effectiveness</i>) 5. Kebutuhan supervisi (<i>need for supervision</i>) 6. Dampak interpersonal (<i>interpersonal impact</i>) (Luthfi et al., 2022)

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden penelitian menunjukkan bahwa dari 83 responden, mayoritas berjenis kelamin laki-laki (52 orang atau 62,7%), berusia 25–30 tahun (32 orang atau 38,6%), berpendidikan terakhir SMA/SMK (40 orang atau 48,2%), dan memiliki masa kerja 1–3 tahun (34 orang atau 41,0%).

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*corrected item-total correlation*) dengan r tabel sebesar 0,3610 pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden prasurvei sebanyak 30 orang. Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
Komitmen Afektif (X1)	X1.1	0,814	0,3610	Valid
	X1.2	0,828	0,3610	Valid
	X1.3	0,776	0,3610	Valid
	X1.4	0,823	0,3610	Valid
	X1.5	0,864	0,3610	Valid
	X1.6	0,799	0,3610	Valid
Penghargaan (X2)	X2.1	0,867	0,3610	Valid
	X2.2	0,909	0,3610	Valid
	X2.3	0,841	0,3610	Valid
	X2.4	0,895	0,3610	Valid
	X2.5	0,845	0,3610	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,875	0,3610	Valid
	X3.2	0,911	0,3610	Valid
	X3.3	0,858	0,3610	Valid
	X3.4	0,907	0,3610	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,877	0,3610	Valid
	Y.2	0,863	0,3610	Valid
	Y.3	0,898	0,3610	Valid
	Y.4	0,849	0,3610	Valid
	Y.5	0,906	0,3610	Valid
	Y.6	0,820	0,3610	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Hasil uji validitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa setiap pernyataan pada variabel komitmen afektif, penghargaan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel 0,3610, sehingga seluruh butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Afektif (X1)	0,899	Reliabel
Penghargaan (X2)	0,921	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,910	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,935	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk seluruh variabel berada di atas 0,70 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

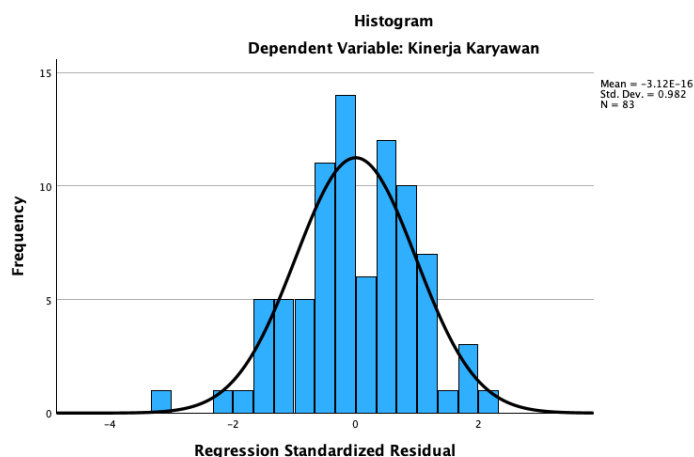
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan analisis *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan kriteria nilai signifikansi di atas 0,05 agar data dapat dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Data

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	<i>Unstandardized Residual</i>
N	83
Mean	0,0000000
Std. Deviation	2,99910172
Absolute	0,050
Positive	0,039
Negative	-0,050
Test Statistic	0,050
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	0,887
99% CI Lower Bound	0,879
99% CI Upper Bound	0,895

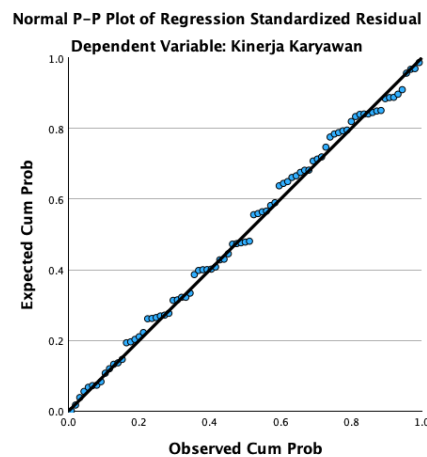
Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang lebih besar daripada tingkat signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini diperkuat oleh nilai *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* sebesar 0,887 dengan interval kepercayaan 99% pada rentang 0,879 hingga 0,895 sehingga model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram

Histogram pada Gambar 1 menunjukkan bahwa distribusi data residual mengikuti pola kurva berbentuk lonceng (*bell-shaped curve*) dan mendekati garis normal, dengan sebagian besar data residual terkonsentrasi di sekitar nilai rata-rata sehingga tidak terdapat penyimpangan distribusi yang signifikan.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Normal P-P Plot pada Gambar 2 menunjukkan bahwa sebaran titik-titik data residual mengikuti dan mendekati garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai probabilitas kumulatif observasi memiliki pola yang hampir sama dengan nilai probabilitas kumulatif yang diharapkan sehingga data residual tersebar secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi di antara variabel independen. Salah satu cara melihat ada atau tidaknya gejala multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, dapat diindikasikan tidak adanya gejala multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

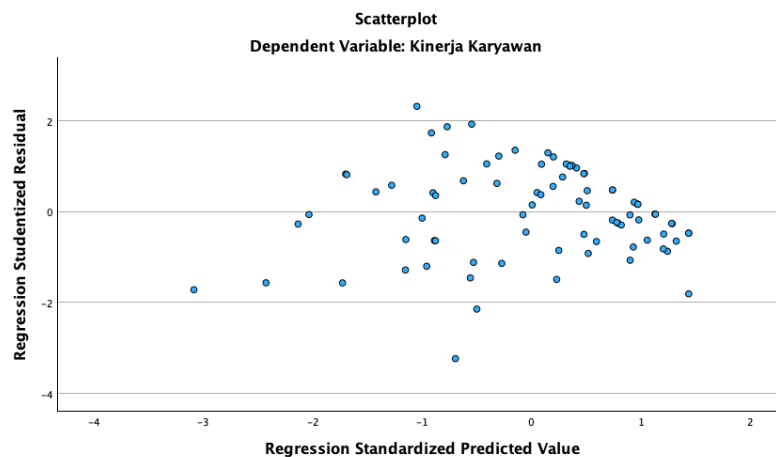
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,379	2,380	-	0,579	0,564	-	-
Komitmen Afektif	0,155	0,074	0,143	2,112	0,038	0,968	1,033
Penghargaan	0,640	0,082	0,574	7,804	< 0,001	0,815	1,228
Kepuasan Kerja	0,469	0,106	0,325	4,424	< 0,001	0,817	1,225

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 5, seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* yang lebih besar daripada 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil daripada 10. Variabel komitmen afektif memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,968 dan VIF sebesar 1,033, variabel penghargaan memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,815 dan VIF sebesar 1,228, sedangkan variabel kepuasan kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,817 dan VIF sebesar 1,225. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen dalam model regresi sehingga model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.



Gambar 3. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3, titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas (asumsi homoskedastisitas terpenuhi), sehingga model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif, penghargaan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indoroti Prima Cemerlang Tanjung Morawa Deli Serdang.

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 1,379 + 0,155X_1 + 0,640X_2 + 0,469X_3$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 1,379 menunjukkan bahwa apabila variabel komitmen afektif, penghargaan, dan kepuasan kerja dianggap bernilai nol, nilai kinerja karyawan adalah sebesar 1,379.
- 2) Koefisien regresi variabel komitmen afektif sebesar 0,155 dengan signifikansi 0,038 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; setiap peningkatan 1 satuan komitmen afektif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,155 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
- 3) Koefisien regresi variabel penghargaan sebesar 0,640 dengan signifikansi $< 0,001$ menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; setiap peningkatan 1 satuan penghargaan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,640 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
- 4) Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,469 dengan signifikansi $< 0,001$ menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; setiap peningkatan 1 satuan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,469 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dengan jumlah sampel (n) = 83 dan jumlah variabel independen (k) = 3, derajat kebebasan (df) = $n - k - 1 = 79$ sehingga pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,990.

Berdasarkan Tabel 5, variabel komitmen afektif memiliki nilai t hitung sebesar 2,112 dengan signifikansi 0,038. Karena t hitung $>$ t tabel ($2,112 > 1,990$) dan signifikansi $< 0,05$, komitmen

afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H1 diterima. Variabel penghargaan memiliki nilai t hitung sebesar 7,804 dengan signifikansi $< 0,001$. Karena t hitung $> t$ tabel ($7,804 > 1,990$) dan signifikansi $< 0,05$, penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H2 diterima. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,424 dengan signifikansi $< 0,001$. Karena t hitung $> t$ tabel ($4,424 > 1,990$) dan signifikansi $< 0,05$, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H3 diterima.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1379,117	3	459,706	49,239	$< 0,001$
Residual	737,558	79	9,336		
Total	2116,675	82			

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Dengan derajat kebebasan regresi sebesar 3 dan derajat kebebasan residual sebesar 79, pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai F tabel sebesar 2,72. Berdasarkan Tabel 8, diperoleh nilai F hitung sebesar 49,239 dengan signifikansi $< 0,001$. Karena F hitung $> F$ tabel ($49,239 > 2,72$) dan signifikansi $< 0,05$, dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif, penghargaan, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H4 diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,807	0,652	0,638	3,056

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai R sebesar 0,807 yang menunjukkan hubungan yang kuat antara komitmen afektif, penghargaan, dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,652 menunjukkan bahwa 65,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama. Adapun nilai $Adjusted R$ Square sebesar 0,638 menunjukkan bahwa 63,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh model setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan ukuran sampel, sedangkan sisanya sebesar 36,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung = 2,112; sig. = 0,038) sehingga H1 diterima. Karyawan dengan komitmen afektif tinggi memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap perusahaan, rasa memiliki, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam jangka panjang sehingga cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan proaktif dalam menyelesaikan tugas. Hasil ini didukung oleh Karanita dan Kurniawan (2022) serta Zuhri et al. (2025) yang menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja dan retensi karyawan.

Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung = 7,804; sig. < 0,001) sehingga H2 diterima. Penghargaan juga menjadi variabel dengan pengaruh paling dominan (nilai Beta = 0,574). Penghargaan yang mencakup kompensasi finansial, pengakuan atas prestasi, kesempatan promosi, dan kondisi kerja yang mendukung memberikan dorongan motivasi eksternal yang kuat bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja dan produktivitasnya. Temuan ini sejalan dengan Putri dan Warganegara (2024) serta Garini dan Heryjanto (2022) yang menemukan bahwa penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung = 4,424; sig. < 0,001) sehingga H3 diterima. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi terhadap gaji, lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, dan dukungan atasan cenderung menunjukkan perilaku kerja yang proaktif, memiliki komitmen yang kuat, dan menunjukkan kinerja yang konsisten. Temuan ini diperkuat oleh Fitri dan Endratno (2021) serta Gazi et al. (2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Afektif, Penghargaan, dan Kepuasan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 49,239 dengan signifikansi < 0,001 sehingga H4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen afektif, penghargaan, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen afektif memberikan dasar emosional yang membuat karyawan merasa terikat dengan perusahaan, penghargaan memberikan dorongan motivasi eksternal, sedangkan kepuasan kerja mencerminkan kondisi psikologis yang menentukan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang optimal, sejalan dengan temuan Karanita dan Kurniawan (2022), Putri dan Warganegara (2024), serta Gazali et al. (2022).

SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh komitmen afektif, penghargaan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indoroti Prima Cemerlang Tanjung Morawa Deli Serdang, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

- 1) Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi keterikatan emosional dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
- 2) Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya di antara ketiga variabel independen.
- 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Secara simultan, komitmen afektif, penghargaan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 65,2% terhadap variasi kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen (komitmen afektif, penghargaan, dan kepuasan kerja) dalam menjelaskan kinerja karyawan, sehingga sebesar 34,8%

variasi kinerja karyawan yang dijelaskan oleh faktor lain di luar model belum teridentifikasi. Penelitian ini juga hanya dilakukan pada satu perusahaan manufaktur dengan pendekatan *cross-sectional* sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada jenis industri lain.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi PT Indoroti Prima Cemerlang untuk memperkuat komunikasi internal dan pelibatan karyawan guna meningkatkan komitmen afektif, mengevaluasi sistem penghargaan agar lebih adil dan berbasis kinerja, serta memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja dan dukungan atasan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi, guna memperluas kemampuan model dalam menjelaskan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, A. N., Thoyib, A., Fithriana, N., & Ilham, B. (2023). *Kepuasan kerja*. Universitas Brawijaya Press.
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An empirical study of employees' motivation and its influence on job satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21–30.
- Andiansyah, D., Taufiqurrahman, T., Saptianhadi, S., & Margana, R. R. (2025). Pengaruh sistem penghargaan yang adil bagi karyawan yang berkinerja baik dan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang relevan terhadap kepuasan kerja. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 5(1), 2315–2324.
- Arta, D. N. C. (2022). The effect of the non-physical work environment and career development on turnover intention with job satisfaction mediation work on PT. Yoshioka Indonesia. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 2(04), 195–110.
- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147–156.
- Dieva, D. P. (2024). *Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Romi Violeta Sidoarjo* [Doctoral dissertation, UPN Veteran Jawa Timur].
- Dieva, D. P., & Swasti, I. K. (2024). Competence, work discipline, and work facilities contribute to improving employee performance. *AJARCODE*, 8(3), 93–98.
- Dwiyanti, R., Rozana, M., Na'imah, T., & Rafiyana, G. (2022). Turnover intentions on teachers in Indonesia: The role of affective commitment, continuance commitment, and normative commitment. *Social Values & Society (SVS)*, 4(2), 30–36.
- Fazarina, H. (2025). *Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keadilan organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) (Kasus pada karyawan Kerupuk Cassava CV. Bintang Anugrah)* [Doctoral dissertation, UPN Veteran Jawa Timur].
- Fitri, I. K., & Endratno, H. (2021). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening: Studi pada karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), 276–293.
- Garini, E. A., & Heryjanto, A. (2022). Pengaruh penghargaan finansial, promosi jabatan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh loyalitas karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 18(1), 57–68.
- Gazali, D., Panjaitan, H. P., & Chandra, T. (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.

- Gazi, M. A. I., Islam, M. A., Shaturaev, J., & Dhar, B. K. (2022). Effects of job satisfaction on job performance of sugar industrial workers: Empirical evidence from Bangladesh. *Sustainability*, 14(21), 14156.
- Habibullah, S., Hapsari, R. A. Z., & Wahjono, S. I. (2025). Pengaruh kepuasan & motivasi kerja terhadap perilaku organisasi.
- Herlina, E., & Kartika, R. (2024). Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 115–155.
- Herminingsih, A., & Magfuroh, K. (2024). Pengaruh komitmen dan keadilan organisasi terhadap turnover intention. CV. Green Publisher Indonesia.
- Immamudin, Y., & Ahmadi, M. A. (2025). Peran inovasi, kualitas produk, dan strategi perusahaan dalam mendorong keberhasilan bisnis: Studi literatur. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(1), 978–989.
- Irawadi, B. (2022). Pengaruh iklim kerja dan motivasi berprestasi terhadap komitmen afektif pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan. *Journal Economic Management and Business*, 1(1), 89–95.
- Karanita, W., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh kualitas kehidupan kerja, dan motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(4), 1013–1031.
- Luthfi, A., Norawati, S., Zulher, Z., & Basem, Z. (2022). The effect of supervision, work motivation, and interpersonal communication on employee performance and organizational commitment as variables intervening. *IJEBD*, 5(1), 92–104.
- Milia, M. A., & Wardani, P. E. K. (2024). Pengaruh penghargaan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional. *Journal of Economic, Management and Entrepreneurship*, 2(2), 92–101.
- Muhyi, H. A. (2021). Pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja pengurus koperasi di Kota Sukabumi, Jawa Barat. *AdBispreneur*, 6(1), 53–65.
- Murniah, A., & Tyas, A. A. W. P. (2025). Pengaruh tunjangan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 12(3), 1041–1056.
- Onavwie, F. O., Sokoh, G. C., & Okereka, O. P. (2023). Designing an effective reward management system for enhancing performance in the civil service. *Journal of Public Administration and Social Welfare Research*, 8(2), 72–92.
- Paraswati, A. D., Amelia, T., & Larassaty, A. L. (2023). Literature review: Kompensasi dan motivasi kemampuan kerja pegawai melalui kontrak kerja perusahaan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(2), 352–358.
- Puryana, P. P., & Shidiqy, M. W. A. (2021). Faktor-faktor pembentuk komitmen organisasi. *Prosiding FRIMA*, (4), 559–566.
- Putri, M. E. E., Ahwallia, A. P., Radhiya, F. N., Octaviyana, F., & Putri, S. D. A. (2022). Employee performance in Indonesian companies: Work environment, training & career development, and rewards & recognition as antecedents. *Journal of Business, Management, and Social Studies*, 2(1), 9–21.
- Putri, N. A., & Warganegara, T. L. P. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, penghargaan, dan bonus terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Bank Lampung KCP Teuku Umar. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(5), 1791–1806.
- Rahmadiyanti, V. O., & Kuswinarno, M. (2024). Efektivitas kecerdasan emosional: Dalam peningkatan komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan. *Ebisnis Manajemen*, 2(4), 68–77.

- Rambulangi, V., Tampi, J. R., & Tulus, F. M. (2024). Analysis of employee performance at the Bahu Subdistrict Office. *Journal La Bisecoman*, 5(1), 32–41.
- Rifki, A., & Sesmiarni, Z. (2025). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa*, 3(2), 283–294.
- Setiawan, H., & Nasution, J. (2024). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Akuntansi*, 2(1), 309–318.
- Steven, S., & Yanuar, Y. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 6(2), 478–493.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, N. K. (2022). Kepuasan kerja: Pengaruhnya dalam organisasi: Tinjauan teoritis dan empiris. *Jurnal Imagine*, 2(2), 71–77.
- Tanjung, H., Nugraha, H., Priatna, R., & Azhari, A. F. (2025). Determinan terpenting dari komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan PT POS Tebing Tinggi Deli. *JMBI: Jurnal Manajemen Bisnis dan Informatika*, 5(2), 147–160.
- Taryana, A., & Iriani, F. (2025). Eksplorasi psikososial aktivasi fitur Open to Work di LinkedIn: Pendekatan fenomenologis berbasis teori Herzberg. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 5(3), 2163–2184.
- Tismi, L., Zahari, M. D. M., Osrita Hapsara, S. E., & Pustaka, D. (2025). *Strategi cerdas meningkatkan kinerja karyawan: Rahasia kompensasi, motivasi dan loyalitas*. Detak Pustaka.
- Wahyuni, L. (2024). *Pengaruh insentif, reward dan jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan pada PT. My Republic Divisi Penjualan* [Doctoral dissertation, Universitas Tridianti Palembang].
- Wang, X., & Binti Omar, N. A. (2023). Nexus between brand love, loyalty, affective commitment and positive word of mouth: In the context of social identity theory. *Sustainability*, 15(4), 3813.
- Widiantoro, R., & Gaol, P. L. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 6(1), 63–85.
- Widodo, T., & Zaenuri, A. (2025). Dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan: Perspektif teori dan praktik. *Bookchapter Manajemen SDM*, 1, 667–695.
- Widyawati, R., Nursanti, F., Islam, F., Kasetty, D. M., Difinubun, M. F., Nurmayanti, S., & Riandhana, T. E. (2025). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Zahrotun, F., Windarti, R. A., Farleni, S., & Sanjaya, V. F. (2024). Pendekatan resource-based view (RBV) dalam manajemen bisnis: Strategi untuk keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. *Al-A'mal: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 1(2), 176–183.
- Zuhri, I., Yunita, T., & Khan, M. A. (2025). Pengaruh komitmen afektif, kepuasan kerja, dan perceived organizational support terhadap retensi karyawan pada PT. Hamasah Konstruksi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4), 742–755.