

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK SERTA KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KAB. KUTAI KARTANEGARA**

**Deya<sup>1</sup>, Syarifah Hidayah<sup>2</sup>, Abdul Rauf Alwi<sup>3</sup>**  
Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia

Correspondence		
Email: <sup>1</sup> <a href="mailto:deyaramadhani145@gmail.com">deyaramadhani145@gmail.com</a>	No. Telp:	
Submitted: 17 April 2026	Accepted: 20 April 2026	Published: 21 April 2026

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of job training, public service motivation, and organizational commitment on employee performance at the Office of Communication and Informatics of Kutai Kartanegara Regency. This research uses a quantitative approach with a survey method through questionnaires distributed to 120 respondents selected using proportional random sampling. Data analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS. The results show that partially, job training does not have a significant effect on employee performance. Meanwhile, public service motivation and organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, all variables significantly influence employee performance. Organizational commitment is the most dominant variable affecting performance. The coefficient of determination of 74.8% indicates that employee performance variation is explained by these variables, while the rest is influenced by other factors.*

**Key words:** Job training; public service motivation; organizational commitment; employee performance

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, motivasi pelayanan publik, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Kartanegara. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner kepada 120 responden yang dipilih menggunakan proportional random sampling. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, motivasi pelayanan publik dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 74,8% menunjukkan bahwa variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

**Kata Kunci:** Pelatihan Kerja; Motivasi Pelayanan Publik; Komitmen Organisasi; Kinerja Pegawai

**PENDAHULUAN**

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi, khususnya pada sektor publik yang berorientasi pada pelayanan masyarakat. Menurut Edwin A. Locke dan Gary P. Latham, kinerja dipengaruhi oleh kejelasan tujuan, motivasi, serta kemampuan individu dalam melaksanakan tugas. Dalam konteks pemerintahan, kinerja tidak hanya diukur dari pencapaian target administratif, tetapi juga dari kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi prioritas dalam reformasi birokrasi, terutama di era digitalisasi pemerintahan. Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Kartanegara memiliki peran strategis dalam mendukung transformasi digital di lingkungan pemerintah daerah. Instansi ini bertanggung jawab dalam pengelolaan informasi publik, pelayanan komunikasi, serta pengembangan sistem berbasis teknologi. Namun, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal, yang ditandai dengan keterlambatan pelayanan informasi, kurang efektifnya koordinasi internal, serta keterbatasan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan sistem digital.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan kerja. Menurut Stephen P. Robbins, pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan kerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas secara efektif. Penelitian yang dilakukan oleh Amelia dan Jaya (2024) menunjukkan bahwa pelatihan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai apabila materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Namun, apabila pelatihan tidak relevan, maka pengaruhnya terhadap kinerja menjadi tidak signifikan.

Selain pelatihan kerja, motivasi pelayanan publik juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik. James L. Perry dan Lois Recascino Wise menjelaskan bahwa motivasi pelayanan publik merupakan dorongan intrinsik individu untuk melayani kepentingan masyarakat. Pegawai yang memiliki motivasi pelayanan publik yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih proaktif dan bertanggung jawab. Hal ini didukung oleh penelitian Erliani et al. (2024) yang menyatakan bahwa motivasi pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Di sisi lain, komitmen organisasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut John P. Meyer dan Natalie J. Allen, komitmen organisasi merupakan keterikatan psikologis pegawai terhadap organisasi yang tercermin dalam loyalitas dan kesediaan untuk berkontribusi. Penelitian Widodo (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana pegawai dengan tingkat komitmen tinggi cenderung memiliki produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik. Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh pelatihan kerja, motivasi pelayanan publik, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan secara terpisah atau pada sektor yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam satu model penelitian untuk menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Kartanegara. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan rekomendasi praktis bagi peningkatan kinerja pegawai di sektor publik.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, motivasi pelayanan publik, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Kartanegara sebanyak 170 orang. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga diperoleh 120 responden, yang dipilih melalui teknik *proportional random sampling*.

Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan data sekunder dari literatur terkait. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat. Variabel independen meliputi pelatihan kerja, motivasi pelayanan publik, dan komitmen organisasi, sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai. Indikator masing-masing variabel disusun berdasarkan teori yang relevan.

Uji instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji F untuk pengaruh simultan, serta uji t untuk pengaruh parsial. Seluruh analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen kuesioner dalam mengukur variabel pelatihan kerja, motivasi pelayanan publik, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil pengujian menunjukkan seluruh item memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, sehingga instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan. Uji ini juga memastikan bahwa setiap butir pernyataan sesuai dengan indikator dan landasan teori yang digunakan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	r Tabel	Signifikan	$\alpha$	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	X1.1	0,721	0,3610	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,863	0,3610	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,863	0,3610	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,633	0,3610	0,000	0,05	Valid
Motivasi Pelayanan Publik (X2)	X2.1	0,776	0,3610	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,862	0,3610	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,803	0,3610	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,604	0,3610	0,000	0,05	Valid
Komitmen Organisasi (X3)	X3.1	0,775	0,3610	0,000	0,05	Valid
	X3.2	0,874	0,3610	0,000	0,05	Valid
	X3.3	0,629	0,3610	0,000	0,05	Valid
	X3.4	0,821	0,3610	0,000	0,05	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,807	0,3610	0,000	0,05	Valid
	Y2	0,690	0,3610	0,000	0,05	Valid
	Y3	0,785	0,3610	0,000	0,05	Valid
	Y4	0,806	0,3610	0,000	0,05	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan mempunyai nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel atau  $\text{sig} < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan sudah valid.

**Uji Reabilitas**

Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan SPSS versi 23 dengan pendekatan Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi internal instrumen. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha  $>$  0,60. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai di atas 0,60, sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronchbach's Alpha	Standar	Keterangan
X1	0,765	0,60	Reliabel
X2	0,753	0,60	Reliabel
X3	0,777	0,60	Reliabel
Y	0,776	0,60	Reliabel

Hasil Uji Reabilitas menunjukkan bahwa semua variable mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variable sudah reliabel.

### Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.728	.883		1.957	.053
X1	.113	.058	.114	1.945	.054
X2	.244	.094	.239	2.604	.010
X3	.544	.084	.581	6.473	.000

a. Dependent Variable: Y

$$Y=1,728+0,113X_1+0,244X_2+0,544X_3$$

Nilai konstanta sebesar 1,728 menunjukkan bahwa tanpa pengaruh variabel independen, kinerja pegawai tetap berada pada tingkat dasar. Koefisien regresi menunjukkan bahwa pelatihan kerja ( $\beta = 0,113$ ), motivasi pelayanan publik ( $\beta = 0,244$ ), dan komitmen organisasi ( $\beta = 0,544$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Di antara ketiga variabel tersebut, komitmen organisasi memiliki pengaruh paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

### Uji Koefisiensi Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R2)  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 <sup>a</sup>	.754	.748	.87320

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,748 atau 74,8% menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Pelayanan Publik (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar 74,8%. Sementara itu, sisanya sebesar 25,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, yang tidak diteliti dalam penelitian.

### Hasil Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	271.520	3	90.507	118.701	.000 <sup>b</sup>
	Residual	88.447	116	.762		
	Total	359.967	119			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 118.701, lebih besar dibandingkan dengan F tabel ( $\pm 2,807$ ). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Variabel Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Pelayanan Publik (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

### Hasil Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.728	.883		1.957	.053
X1	.113	.058	.114	1.945	.054
X2	.244	.094	.239	2.604	.010
X3	.544	.084	.581	6.473	.000

a. Dependent Variable: Y

Pengaruh variable independen terhadap variabel dependen secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Variabel Pelatihan Kerja (X1). Nilai t hitung sebesar 1,945, lebih kecil dari t tabel sebesar 1,98, dan nilai signifikansi sebesar  $0,054 > 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel Pelatihan Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Variabel Motivasi Pelayanan Publik (X2). Nilai t hitung sebesar 2,604, lebih besar dari t tabel sebesar 1,98, dan nilai signifikansi sebesar  $0,010 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel Motivasi Pelayanan Publik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Variabel Komitmen Organisasi (X3). Nilai t hitung sebesar 6,473, jauh lebih besar dari t tabel sebesar 1,98, dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Hasil
Hipotesis 1	Tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai	$H_0$ diterima
Hipotesis 2	Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai	$H_0$ ditolak
Hipotesis 3	Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai	$H_0$ ditolak

**PEMBAHASAN****1) Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil uji t menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $t$  hitung  $1,945 < t$  tabel  $1,98$ ; sig.  $0,054 > 0,05$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan belum mampu meningkatkan kinerja secara langsung. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Amelia & Jaya (2024) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak efektif apabila materi tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, pelaksanaan kurang optimal, serta tidak adanya evaluasi pascapelatihan. Dalam konteks penelitian ini, pelatihan cenderung masih bersifat umum dan belum berbasis kebutuhan teknis pegawai.

Selain itu, menurut Robbins, efektivitas pelatihan juga dipengaruhi oleh motivasi, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan melalui analisis kebutuhan pelatihan, penyusunan materi yang relevan, serta evaluasi penerapan hasil pelatihan.

**2) Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil uji t menunjukkan bahwa Motivasi Pelayanan Publik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $t$  hitung  $2,604 > t$  tabel  $1,98$ ; sig.  $0,010 < 0,05$ ). Artinya, semakin tinggi motivasi pelayanan publik, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Hasil ini didukung oleh penelitian Erliani et al. (2024) dan Asy et al. (2021) yang menyatakan bahwa motivasi pelayanan publik meningkatkan tanggung jawab, kepedulian, dan kualitas pelayanan. Temuan ini juga sesuai dengan teori Perry & Wise serta Maslow, yang menekankan bahwa motivasi intrinsik dan orientasi pelayanan mendorong pegawai mencapai kinerja optimal melalui aktualisasi diri.

**3) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil uji t menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan dan paling dominan terhadap Kinerja Pegawai ( $t$  hitung  $6,473 > t$  tabel  $1,98$ ; sig.  $0,000 < 0,05$ ). Hasil ini sejalan dengan penelitian Widodo (2022) dan Rizal et al. (2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi meningkatkan loyalitas, disiplin, dan produktivitas kerja. Sesuai teori Allen & Meyer, komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif membentuk perilaku kerja positif. Robbins juga menegaskan bahwa komitmen tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja. Dalam penelitian ini, komitmen tercermin dari loyalitas, kerja sama tim, dan tanggung jawab pegawai yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

**KESIMPULAN**

Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang menunjukkan bahwa pelatihan belum optimal dalam hal kesesuaian materi, pelaksanaan, pengembangan keterampilan, dan penerapan hasil. Motivasi Pelayanan Publik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, di mana pegawai dengan orientasi pelayanan yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Komitmen Organisasi merupakan faktor paling dominan yang memengaruhi Kinerja Pegawai, tercermin dari loyalitas, kedisiplinan, dan partisipasi aktif pegawai dalam organisasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Amelia, N. S., & Jaya, R. C. (2024). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Bandung*. 04(2024), 862–872.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.  
[Http://Journal.Admi.Or.Id/Index.Php/JAMAN/Article/View/181](http://Journal.Admi.Or.Id/Index.Php/JAMAN/Article/View/181)
- Asy, A., Adnan, A., & Hamid, N. (2021). *PENGARUH PUBLIC SERVICE MOTIVATION DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. 2(April), 170–181.

- Bodroastuti, T., Setiawan, F. A., & Tirtono, T. . (2020). Pengaruh Kemampuan, Usaha Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Al Tijarah*, 6(3), 86.  
<https://doi.org/10.21111/Tijarah.V6i3.5611>
- Erliani, S., Fairuz, I., Hidayat, T., & Saputra, A. (2024). *Public Service Motivation Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Rumah Sakit*. 2(2), 130–142.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building A Practically Useful Theory Of Goal Setting And Task Motivation: A 35-Year Odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.  
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Maharani, A. E., & Tjahjono, H. K. (2019). *PENGARUH MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL*. 366–381.
- Pratiwi, D. S., & Suryaningrum, D. H. (2023). *Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Keterlibatan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Sektor Publik Mall Pelayanan Publik Siola Kota Surabaya*. 12, 556–577.
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo*. 5(3), 1126–1140.
- Robbins, S. P. (1996). *Organizational behavior: concepts, controversises, applications (perilaku organisasi: konsep, kontroversi)*. Prentice-Hall, 400.
- Widodo, F. dan S. (2022). *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*. 12(2), 102–109.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gani, Irawan, Dan Siti Amalia, 2015, *Alat Analisis Data - Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi Dan Sosial*, Edisi 1, Cv. Andi Offset, Yogyakarta.
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis Dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas (Studi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Dki Jakarta). *Mutiara: Multidiciplinary Scientifict Journal*, 1(8), 366-381.
- A. R., & Tjahjono, H. K. (2023). *Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Pegawai Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Dki Jakarta)*. *Mutiara: Multidiciplinary Scientifict Journal*, 1(8), 366-381.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian. Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Sugiyono, P. D. (2024). *Metode Penelitian. Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*
- Asrulla, R., Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). *Populasi Dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) Dalam Pendekatan Praktis*. *Jurnal Pendidikan Tambusai*
- Utama, S. W., & Hidajat, S. (2022). *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Sektor Publik*. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*, 4(2), 1391-1405.
- Allosau, J. J. (2024). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Abp (Doctoral Dissertation)*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials Of Organizational Behavior*. Pearson. Review, 367-373.
- Maslow, A. H. (1943). *A Theory Of Human Motivation*. *Psychological Review Google Schola*, 2, 21-28.
- Healy, K. (2016). *A Theory Of Human Motivation By Abraham H. Maslow (1942)*. *The British Journal Of Psychiatry*, 208(4), 313-313.

- Tobing, D. S. K. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iii Di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(1), 31-37.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building A Practically Useful Theory Of Goal Setting And Task Motivation: A 35-Year Odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705.
- Herzberg, F. (2015). Motivation-Hygiene Theory. *Organizational Behavior* 1, 61-74.
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The Motivational Bases Of Public Service. *Public Administration Review*, 367-373.
- Ridwan, M. (2020). Analysis Of Organizational Commitment Through Ocb On Employee Performance. *Dinasti International Journal Of Management Science*, 1(4), 543-555.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Organizational Behavior*. Pearson South Africa.