

Mahasiswa Bekerja: Studi tentang Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi di UBP Karawang

Working Students: A Study of Work Motivation and Organizational Commitment at UBP Karawang

Saria Indriana Pandiangan^(1*), Arif Hakim Rahman⁽²⁾ & Cempaka Putrie Dimala⁽³⁾
Fakultas Psikologi, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

Disubmit: 24 Mei 2025; Direview: 26 Mei 2025; Diaccept: 11 Juni 2025; Dipublish: 17 Juni 2025

*Corresponding author: ps19.sariapandiangan@mhs.ubpkarawang.ac.id

Abstrak

Mahasiswa yang bekerja merupakan pelajar yang fokus pendidikan diperguruan tinggi yang berdampingan dengan aktivitas pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan. Mahasiswa yang memutuskan untuk kuliah sambil bekerja harus menempuh peran yang lebih berat dari pada mahasiswa yang tidak bekerja. Dalam situasi tersebutlah komitmen organisasi tersebut diuji. Komitmen organisasi ialah suatu bentuk upaya loyalitas terhadap organisasi tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi terhadap 319 mahasiswa di Universitas Buana Perjuangan Karawang. Dengan menggunakan penelitian kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Dalam penelitian ini digunakan 2 skala: skala komitmen organisasi dari Allen dan Mayer terdiri dari 24 aitem dan skala motivasi kerja Mc Clelland terdiri dari 14 aitem. Program statistik SPSS 26 digunakan untuk menganalisis data penelitian ini. Hasil hipotesis menunjukkan nilai signifikansi 0.000 $P < 0,05$ yang berarti adanya pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada mahasiswa yang bekerja di Universitas Buana Perjuangan Karawang. Sebesar 63,1%, variasi komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh tingkat motivasi kerja.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Komitmen Organisasi; Mahasiswa Bekerja.

Abstract

Working students are individuals who pursue higher education while simultaneously engaging in employment activities within an organization or company. Students who choose to study while working must take on more demanding roles compared to those who do not work. It is in this situation that organizational commitment is tested. Organizational commitment refers to a form of loyalty toward the organization. The purpose of this study is to determine the effect of work motivation on organizational commitment among 319 students at Universitas Buana Perjuangan Karawang. This research uses a quantitative approach with a causal associative design. Two scales were used in the study: the organizational commitment scale by Allen and Meyer, which consists of 24 items, and the work motivation scale by McClelland, which consists of 14 items. The statistical program SPSS 26 was used to analyze the research data. The hypothesis results showed a significance value of 0.000 ($P < 0.05$), indicating that work motivation has an influence on organizational commitment among working students at Universitas Buana Perjuangan Karawang. A total of 63.1% of the variation in organizational commitment can be explained by the level of work motivation.

Keywords: Work Motivation; Organizational Commitment; Working Students.

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v6i2.755>

Rekomendasi mensitasi :

Pandianganm S. I., Hakim, A. R. & Dimala, C. P. (2025), Mahasiswa Bekerja: Studi tentang Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi di UBP Karawang. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 6 (2): 798-805.

PENDAHULUAN

Mahasiswa pada umumnya ialah pelajar yang pada titik fokus pembelajarannya diperguruan tinggi. Pada dasarnya mahasiswa memiliki tujuan belajar. Mahasiswa memiliki tujuan untuk belajar, yang mengharuskan mereka menjalani proses demi mencapai tujuan tersebut. Proses ini juga berdampak positif pada indeks prestasi, sehingga mahasiswa bisa menyelesaikan studi tepat waktu Purwanto et al. (dalam Ahmad & Siska, 2020).

Fenomena kuliah sambil bekerja semakin umum dikalangan mahasiswa, hal tersebut sering kali ditemui pada wilayah kegiatan yang perindustriannya lebih mendominasi. Pandangan lain juga muncul bahwa banyak mahasiswa yang tidak hanya fokus pada studi mereka tetapi juga mereka memiliki pekerjaan Marsh dan Kleitman (dalam Andari 2016).

Kuliah sambil bekerja dipilih oleh mahasiswa untuk menambah dan mengembangkan potensi diri, dan peningkatan karier juga merupakan salah satu dari alasan melanjutkan pendidikannya, namun demikian Mahasiswa yang kuliah sambil bekerja Kuliah sambil bekerja tentu tidaklah mudah. Mahasiswa yang memutuskan untuk kuliah sambil bekerja harus menempuh peran yang lebih berat daripada mahasiswa yang tidak bekerja (Lusi, 2021) mahasiswa yang menjalani kuliah sambil bekerja memiliki beberapa keuntungan, yaitu peningkatan pendapatan, pengalaman kerja, dan kemandirian, namun demikian mahasiswa yang menjalani kuliah sambil bekerja juga memiliki efek negatif, seperti menghadapi masalah dalam hidupnya (Lusi, 2021). Dampak tersebut antara lain, merasa

bahwa pekerjaannya yang dilakukan tidak memiliki makna yang mengakibatkan kurangnya antusias dalam bekerja, sering telat masuk kerja, dan mengalami kelelahan fisik dan mental yang mengakibatkan penurunan kualitas dan keselamatan kerja (Hoza dkk., 2022).

Permasalahan lain yang dialami mahasiswa yang kuliah sambil bekerja yaitu adanya perusahaan yang tidak mengizinkan mahasiswanya untuk kuliah sambil bekerja. Hasil percakapan singkat yang dilakukan peneliti kepada 5 mahasiswa di dalam ruang kelas Universitas Buana Perjuangan Karawang sebelum dimulainya jam kuliah didapatkan hasil, 5 dari 2 mahasiswa Universitas Buana Perjuangan Karawang menyatakan bahwa perusahaan di tempatnya tidak mengizinkan mahasiswanya untuk bekerja, dan 3 lainnya menyatakan perusahaan mengizinkan mahasiswa untuk kuliah sambil bekerja, Selanjutnya peneliti melakukan wawancara singkat kepada seorang HR manajer di salah satu perusahaan di Karawang, menyatakan bahwa alasan tidak mengizinkan karyawannya untuk kuliah dikarenakan banyaknya karyawan yang tidak bersedia jika dimintai untuk lembur dengan alasan kesibukan kuliah, sehingga perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan produksi. hasil wawancara berikutnya dilakukan kepada 11 mahasiswa Psikologi yang kuliah sambil bekerja yang berada di lingkungan Kampus Universitas Buana Perjuangan Karawang ditemukan beberapa masalah, 45% mahasiswa yang kuliah sambil bekerja mengatakan akan meninggalkan perusahaannya setelah menyelesaikan jenjang pendidikan dengan harapan mendapatkan pekerjaan yang

lebih baik dari perusahaan sebelumnya. 55% lainnya mengatakan akan tetap tinggal di perusahaan tersebut dengan catatan akan mendapat kenaikan jabatan, jika tidak mendapatkan kenaikan jabatan karyawan akan mencari pekerjaan baru sesuai dengan pendidikannya dengan harapan yang sama, yaitu mendapatkan perusahaan dan pekerjaan yang lebih baik. Masalah lain adanya mahasiswa yang memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan dengan beberapa alasan, seperti ingin memfokuskan diri untuk menyelesaikan tugas akhir, memilih mencari pekerjaan baru karena sistem shift yang berkepanjangan sehingga karyawan tersebut tidak bisa mengatur waktu kuliah, ada juga mahasiswa yang sering menolak lembur ketika diminta oleh atasan, di situasi tersebutlah komitmen mahasiswa diuji.

Menurut (Anggraini & Arianti, 2019) salah satu faktor penting dalam meningkatkan kemajuan organisasi adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan aspek yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan. Komitmen organisasi adalah dimana seorang karyawan yang memilih pada organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins & Judge, 2012).

Amstong dan Baron (2014), mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah tentang mengenal tujuan dan nilai organisasi, keinginan menjadi milik organisasi dan kesanggupan untuk berusaha menjadi milik organisasi. Armstrong dan Baron (2014) juga menjelaskan bahwa komitmen dapat memastikan organisasi itu dilihat sebagai

“tempat yang hebat untuk bekerja”, lalu menjadikannya “pemimpin pilihan” Komitmen organisasi sebagaimana didefinisikan oleh Busro (2018) merupakan cerminan dari kemauan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat selalu dalam organisasi. Hal ini ditunjukkan besarnya usaha, keuletan, dan keyakinan yang mereka miliki terhadap kemampuan mereka untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi. Allen & Meyer (dalam Pritandira, 2019) mengemukakan bahwa komitmen organisasi menjadi suatu variabel yang multidimensional yang mempengaruhi perkembangan dari psikologis organisasi, terutama adanya keterkaitan dengan tingkat perpindahan karyawan. Sementara komitmen mencerminkan tingkatan keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Allen & Mayer (dalam Pritandira, 2019) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana seorang karyawan merasa dirinya sebagai bagian integral dari organisasi serta tujuannya. Dalam hal ini, karyawan siap untuk memberikan usaha yang maksimal demi organisasi dan berkeinginan untuk terus menjadi anggotanya. Beberapa aspek dari komitmen organisasi meliputi: Komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu keinginan pegawai yang ingin mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi dengan alasan berketerikatan emosional dalam suatu organisasi. Dimensi ini merupakan dimensi yang sering dibahas dalam kajian mengenai perilaku organisasi, Komitmen normatif (*normative commitment*) yaitu dorongan bagi karyawan yang pada

dasarnya wajib untuk mematuhi aturan dengan tujuan tetap menjadi anggota dalam organisasi tersebut. Komitmen ini juga dikenal sebagai komitmen moral, Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yaitu keinginan pegawai untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi karena mempertimbangkan keuntungan jika bertahan dan kerugian jika berpindah.

Komitmen organisasi dalam hal ini, dapat diartikan sebagai sejauh mana mahasiswa yang bekerja tetap menunjukkan loyalitas, dedikasi, dan keterikatan terhadap institusi tempat mereka bekerja, serta tetap aktif dan bertanggung jawab sebagai pelajar yang menempuh pendidikan di Universitas Buana Perjuangan Karawang (Syadza et al., 2023). Dalam kondisi ini, motivasi kerja menjadi salah satu faktor utama yang mendorong mahasiswa tetap produktif dan bersemangat dalam menjalani kedua perannya. Motivasi kerja yang tinggi dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab, meningkatkan kinerja, serta memperkuat komitmen organisasi, baik dalam konteks pekerjaan maupun keterlibatan mahasiswa dalam lingkungan kampus (Asi & Gani, 2021).

Kreitner dan Kinicki (dalam Rotua, 2021) menyatakan motivasi kerja adalah suatu reaksi psikologis sehingga meningkatkan dan mengarahkan sikap seseorang untuk meraih tujuan/target. Menurut Indy dan Handoyo (2013), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dorongan dan semangat kerja itulah yang berguna bagi mahasiswa dalam memulai dan akhirnya dapat memaksimalkan pekerjaan yang ditekuninya.

Menurut Dermawan (dalam Lusri & Siagian, 2017), motivasi merupakan dorongan internal yang mampu membangkitkan, mengarahkan, dan mengendalikan perilaku seseorang. Dengan demikian, motivasi dapat dipahami sebagai kondisi yang mendorong atau menjadi alasan seseorang secara sadar melakukan suatu tindakan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerjanya. Ketika pegawai memiliki tingkat motivasi yang tinggi, mereka akan bekerja dengan lebih antusias dan penuh semangat, sehingga menumbuhkan keinginan kuat untuk bekerja dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja.

penelitian terdahulu menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional karyawan (Suwardi & Joko, 2011). seperti penelitian yang dilakukan oleh (Wicaksono, 2023) menemukan korelasi positif antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian lainnya yang dilakukan Burida (2010) menyatakan bahwa yang menjadi penyumbang pengaruh paling besar terhadap komitmen organisasi ialah motivasi kerja dalam bentuk tanggung jawab, pencapaian, kemajuan pekerjaan itu sendiri, pengakuan administrasi, dan kebijakan serta hubungan antar pribadi.

Sebagaimana McClelland, yang dikenal dengan *Three Needs Theory* (Teori Tiga Kebutuhan) (Aysiya et al., 2024). Teori ini menjelaskan bahwa perilaku individu dalam konteks kerja didorong oleh tiga jenis kebutuhan utama, yaitu kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan akan kekuasaan atau pengaruh (*need for power*), dan

kebutuhan akan afiliasi atau hubungan sosial (*need for affiliation*). Mahasiswa yang bekerja sambil kuliah cenderung memiliki dorongan kuat dalam kebutuhan pencapaian

Beberapa penelitian terdahulu dilakukan untuk melihat bagaimana motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Salah satunya dilakukan oleh (Wicaksono) dengan subjek karyawan diperusahaan X menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh cukup kuat terhadap komitmen organisasi, artinya semakin positif motivasi kerja maka semakin kuat komitmen organisasinya.

Penelitian ini akan meneliti komitmen organisasi pada mahasiswa yang kuliah sambil bekerja. Organisasi atau perusahaan tentunya menginginkan sumber daya manusia yang unggul, mahasiswa yang kuliah sambil bekerja tentunya memiliki kelebihan yang dimiliki oleh karyawan yang kegiatannya hanya bekerja saja, tetapi mahasiswa yang memilih kuliah sambil bekerja memiliki dua pilihan antara kepentingan kuliah ataupun kepentingan bekerja, berdasarkan fenomena ini, penulis ingin meneliti bagaimana motivasi kerja mempengaruhi komitmen organisasi pada mahasiswa yang kuliah sambil bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan hubungan sebab-akibat antara dua variabel, dalam hal ini pengaruh motivasi kerja (sebagai variabel independen) terhadap komitmen organisasi (sebagai variabel dependen)

pada mahasiswa yang bekerja sambil kuliah di Universitas Buana Perjuangan (UBP) Karawang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa aktif UBP Karawang sebanyak 3.439 orang. Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 319 responden. Pemilihan sampel dilakukan dengan desain asosiatif kausal yaitu dengan kriteria mahasiswa yang memiliki pengalaman kerja sambil menjalani perkuliahan minimal selama tiga bulan terakhir. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan angket tertutup berbasis kuesioner yang disusun berdasarkan indikator teori McClelland dan Allen & Meyer, dengan menggunakan skala Likert 1 sampai 5, di mana angka 1 menunjukkan tingkat ketidaksepakatan paling rendah dan angka 5 menunjukkan tingkat kesepakatan paling tinggi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kuantitatif untuk menguji hubungan kausal antara kedua variabel yang diteliti. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini mencakup: (1) Motivasi kerja, yang diukur berdasarkan tiga dimensi McClelland yakni *need for achievement*, *need for power*, dan *need for affiliation*; serta (2) Komitmen organisasi, yang diukur berdasarkan model Allen dan Meyer, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif. Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan teknik statistik deskriptif dan inferensial menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Deskriptif Responden

Analisis Deskriptif			
Indikator	Kategori	Valid	(%)
Jenis Kelamin	Perempuan	206	64.58%
	Laki-Laki	113	35.42%
Prodi	Manajemen	33	10.34%
	Farmasi	26	8.15%
	Teknik Mesin	27	8.46%
	Ilmu Hukum	30	9.40%
	PGSD	46	14.42%
	Psikologi	65	20.38%
	Teknik Informatika	25	7.84%
	Akuntansi	22	6.90%
	Sistem Informasi	14	4.39%
	Teknik Industri	31	9.72%
Lama Bekerja	0 - 1 Tahun	133	41.69%
	2 - 5 Tahun	182	57.05%
	Diatas 5 Tahun	4	1.25%

Sumber Tabel: Data Primer diolah, 2025

Analisis deskriptif ini memberikan gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan tiga indikator utama, yaitu jenis kelamin, program studi, dan lama bekerja. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan, dengan jumlah mencapai 206 orang atau 64,58%, sedangkan laki-laki berjumlah 113 orang, yang mencakup 35,42% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan mendominasi sampel dalam penelitian ini.

Dalam hal program studi, responden tersebar dalam berbagai disiplin ilmu, dengan jumlah terbesar berasal dari program studi Psikologi, yaitu sebanyak 65 orang atau 20,38%. Program studi PGSD juga mencatatkan jumlah yang signifikan, dengan 46 orang (14,42%), diikuti oleh Manajemen dengan 33 orang (10,34%). Program studi lainnya, seperti Ilmu Hukum, Teknik Industri, dan Teknik Mesin, masing-masing memiliki jumlah responden yang cukup seimbang, yaitu sekitar 9-10%. Sedangkan program studi dengan jumlah responden terkecil adalah Sistem Informasi (14 orang, 4,39%) dan Akuntansi (22 orang, 6,90%).

Terkait dengan lama bekerja, sebanyak 182 orang (57,05%) memiliki pengalaman kerja antara 2 hingga 5 tahun, Sementara itu, 133 orang (41,69%) responden memiliki pengalaman kerja antara 0 hingga 1 tahun, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih dalam tahap awal karier mereka. Hanya sebagian kecil responden yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 5 tahun, sebanyak 4 orang atau 1,25%.

Analisis deskriptif, diketahui bahwa dari 319 responden yang dianalisis tanpa data yang hilang, rata-rata skor motivasi adalah 45,82 dengan median 46, standar deviasi 10,333, nilai minimum 26, dan maksimum 66. Sementara itu, rata-rata skor komitmen sebesar 83,88 dengan median 86, standar deviasi 13,225, nilai minimum 55, dan maksimum 107. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki tingkat motivasi dan komitmen yang cukup tinggi, meskipun terdapat variasi antar individu.

Diperoleh hasil hitung Kolmogorov-Smirnov dengan nilai Sig. pada variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi mendapat nilai sebesar 0.200 maka $0.200 > 0.050$ artinya data setiap variabel berdistribusi normal.

Tabel 4 Hasil Uji F

	T	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja *Komitmen Organisasi	570.272	0.000	Signifikan

Sumber Tabel: Data Primer diolah dengan SPSS 26, 2025

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F sebesar 570.272 dengan tingkat signifikansi (Sig) sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan motivasi kerja adalah signifikan. Artinya, motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi.

Tabel 5 Hasil Uji T

	t	Sig.	Keterangan
Motivasi kerja	23.26	0.000	Signifikan

Sumber Tabel: Data Primer diolah dengan SPSS 26, 2025

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai t sebesar 23.26 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Tabel 6 Hasil Uji R-Square

	R Square
Motivasi Kerja*Komitmen Organisasi	0.631

Sumber Tabel: Data Primer diolah dengan SPSS 26, 2025

Nilai R Square (R^2) sebesar 0.631 menunjukkan bahwa 63,1% variasi dalam komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja. Dengan kata lain, motivasi kerja memberikan kontribusi yang besar terhadap perubahan atau perbedaan dalam tingkat komitmen organisasi. Sisanya, yaitu 36,9%, dijelaskan oleh faktor lain di luar motivasi kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan lain sebagainya. Nilai R^2 sebesar ini menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, secara lebih komprehensif dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, yang berarti bahwa motivasi kerja bukan hanya sekadar faktor pendukung, tetapi merupakan fondasi penting dalam membentuk loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi (Ramadhan & Wahyuni, 2024). Motivasi kerja dapat

dipahami sebagai kekuatan psikologis yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerja individu dalam mencapai tujuan tertentu (Daeli et al., 2024). Motivasi kerja ini bisa bersumber dari dalam diri individu (motivasi intrinsik), seperti rasa tanggung jawab, kepuasan pribadi, dan semangat berkarya, maupun dari luar (motivasi ekstrinsik), seperti insentif finansial, promosi jabatan, dan pengakuan dari atasan. Ketika seorang karyawan merasa bahwa pekerjaannya bermakna, dihargai, dan memberikan kesempatan untuk berkembang, maka akan tumbuh rasa memiliki dan keterikatan yang kuat terhadap organisasi (Nabihah & Bait, 2024)

Komitmen organisasi sendiri merupakan sikap psikologis yang mencerminkan keterlibatan emosional, keinginan untuk berkontribusi, serta niat untuk tetap bertahan dalam organisasi dalam jangka panjang (Raharjo et al., 2023). Komitmen ini terdiri dari beberapa dimensi, yaitu komitmen afektif (keinginan berdasarkan keterikatan emosional), komitmen normatif (rasa kewajiban moral), dan komitmen berkelanjutan (pertimbangan untung rugi jika keluar dari organisasi) (Ayuni & Khoirunnisa, 2021). Dalam praktiknya, karyawan yang termotivasi dengan baik cenderung menunjukkan tingkat kehadiran yang tinggi, produktivitas yang konsisten, dan perilaku organisasi yang positif, seperti membantu rekan kerja dan berinisiatif dalam menyelesaikan masalah. Sebaliknya, karyawan yang kurang termotivasi cenderung pasif, mudah pindah kerja, dan menunjukkan tingkat komitmen yang rendah. Penelitian Radiman et al. (2024);

Melati et al. (2021); dan Wibowo et al. (2023) mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

SIMPULAN

motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin besar pula keterikatan emosional dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi dan berkomitmen untuk tetap bertahan dalam organisasi. Oleh karena itu, manajemen perlu fokus pada peningkatan motivasi melalui penghargaan yang adil, peluang pengembangan, dan lingkungan kerja yang mendukung, guna membangun komitmen organisasi yang kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. O. (2020). Analisis motivasi kuliah sambil bekerja pada mahasiswa PGSD FKIP Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. *Jurnal Penelitian Dalam Bidang Pendidikan dan Pengajaran*.
- Armstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance management: The new realities*. Institute of Personnel and Development.
- Asi, L. L., & Gani, A. (2021). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 1–24.
- Aysiya, D. N., Sugiharto, S., Prasetya, A., & Karnain, B. (2024). Dampak motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Univar Limawarnane Surabaya. *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), 83–102.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Pranadamedia Grup.
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), 404–419.
- Hendra Indy, H., & Handoyo Seger. (2013). Hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(2), 1–5.
- Hoza, C. Y., Mora, L., & Simatupang, M. (2022). Work engagement ditinjau dari self-efficacy dan work study pada mahasiswa bekerja di tingkat akhir Universitas Buana Perjuangan Karawang. *Psikologi Prima*, 4(2), 29–39.
- Lusi, R. A. (2021). Penyesuaian diri mahasiswa yang kuliah sambil bekerja. *Mediapsi*, 7(1), 5–16.
- Melati, B. A., Moeins, A., & Tukirman, M. (2021). The relationship between organizational climate and work motivation to organizational commitment in PT. Citra Abadi Abadi. *International Journal of Social, Policy and Law*, 2(2), 22–36.
- Nabihah, H., & Bait, J. F. (2024). Produktivitas kerja usaha gerabah la: Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. *Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 41(2).
- Pritanadira, A. (2019). Karakteristik psikometris skala komitmen organisasi Allen & Meyer pada pegawai negeri sipil (PNS). *IJIP: Indonesian Journal of Islamic Psychology*, 1(1), 35–54.
- Suwardi, & Utomo, J. (2011). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Analisis Manajemen*.
- Syuda, A., Sutarman, A., & Candra, D. (2023). Pengaruh spiritual leadership, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(2), 1645–1655.
- Wicaksono, R. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Akhsara Dirga di Jakarta. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(4), 1468–1473.