

## ANALISIS *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, KOMITMEN ORGANISASI, DAN ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA

Oleh:

<sup>1</sup>Yolanda Irfania, <sup>2</sup>Hesty Prima Rini

<sup>1,2</sup>Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Manajemen  
Jalan Raya Rungkut Madya No. 1, Gunung Anyar, Surabaya, 60294.

Email : 20012010133@student.upnjatim.ac.id<sup>1</sup>, hestyprimarini.mnj@upnjatim.ac.id<sup>2</sup>

---

### ABSTRACT

*Every organization wants to have employees with work results that continue to increase. If there is an increase in employee performance, it will have a good impact on organizational performance. The purpose of this study is to understand the effect of employee engagement, organizational commitment, and job rotation on employee performance. The population and sample used were 47 employees of BKPSDM Pamekasan Regency. Data were obtained through distributing questionnaires and processed by utilizing Smart Partial Least Square (SmartPLS) software. This study proves that the level of employee performance is positively influenced by employee engagement, organizational commitment, and job rotation on employee performance. Employees who have a sense of attachment, uphold commitment in the organization, and have a high chance of rotation will make the performance deployed by employees increase.*

**Keywords:** *Employee Engagement, Organizational Commitment, Job Rotation, Employee Performance.*

---

### ABSTRAK

Setiap organisasi ingin memiliki pegawai dengan hasil kerja yang terus meningkat. Jika terdapat peningkatan pada kinerja pegawai maka akan menghasilkan dampak yang baik pada kinerja organisasi. Maksud dalam penelitian ini adalah agar dapat memahami pengaruh *employee engagement*, komitmen organisasi, dan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dan sampel yang digunakan ialah 47 pegawai BKPSDM Kabupaten Pamekasan. Data didapatkan melalui penyebaran kuesioner dan diolah dengan memanfaatkan perangkat lunak Smart Partial Least Square (SmartPLS). Penelitian ini membuktikan bahwa tingkat kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh *employee engagement*, komitmen organisasi, dan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki rasa keterikatan, menjunjung komitmen dalam berorganisasi, serta memiliki peluang rotasi yang tinggi akan membuat kinerja yang dikerahkan oleh pegawai meningkat.

**Kata Kunci:** Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Kerja, Kinerja Pegawai

---

### PENDAHULUAN

Indonesia memiliki berbagai lembaga pemerintahan, mulai dari tingkat pusat hingga daerah yang berperan penting dalam penanganan dalam hal administrasi dan pemerintahan.

Salah satu lembaga yang strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Menjadi organisasi pemerintah, BKPSDM menyanggah tanggung jawab besar untuk memastikan efektivitas dan efisiensi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui pengelolaan dan pengembangan talenta yang berkompeten.

Sumber daya manusia dikatakan sebagai aset pokok yang mempengaruhi keberhasilan suatu lembaga. Menurut Flippo (dalam Iswahyudi *et al.*, 2023) peran SDM meliputi pengendalian, pengaturan, dan pelaksanaan aktivitas organisasi termasuk rekrutmen, pelatihan, dan motivasi pegawai. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja individu yang berperan strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai dapat ditinjau dari kualitas dan kuantitas wujud kerja berdasarkan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaannya (Nofiar *et al.*, 2021). Oleh karena itu, kinerja pegawai sangat berpengaruh dalam menentukan efektivitas sebuah instansi.

BKPSDM Kabupaten Pamekasan sebagai salah satu instansi pemerintah daerah mengalami berbagai masalah dalam mencapai kinerja optimal. Berdasarkan data capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) selama tiga tahun terakhir terdapat fluktuasi yang mencerminkan permasalahan pada kinerja pegawai. Adapun faktor yang menentukan wujud dari suatu kinerja ialah keterikatan pegawai (*employee engagement*), komitmen organisasi, dan rotasi pekerjaan.

*Employee engagement* merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang terikat secara emosional dan profesional cenderung bekerja lebih giat dan memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap perannya (Arifin *et al.*, 2021). Namun, berdasarkan hasil survei awal di BKPSDM Kabupaten Pamekasan keterikatan pegawai (*employee engagement*) terhadap pekerjaannya masih dirasa kurang sehingga berdampak pada rendahnya kinerja.

Pegawai yang berpegang teguh pada komitmen cenderung memiliki loyalitas dan dedikasi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi (Luthan dalam Kurniawan *et al.*, 2022). Namun, data keterlambatan pegawai pada BKPSDM Kabupaten Pamekasan menunjukkan bahwa komitmen organisasi di instansi tersebut belum optimal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah rotasi pekerjaan. Rotasi yang dirancang dengan baik dapat membantu mengurangi kejenuhan, meningkatkan motivasi, dan mengembangkan kompetensi pegawai (Senen, 2021). Hasil data BKPSDM Kabupaten Pamekasan menunjukkan adanya fluktuasi dalam pelaksanaan rotasi kerja yang mempengaruhi keberlangsungan tugas di instansi tersebut.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Fitriya dan Kustini (2023) kinerja adalah bentuk dari pencapaian seorang pegawai dalam menuntaskan tuntutan pekerjaannya yang mencakup kualitas dan kuantitas kerja, serta didasarkan pada kemampuan, pengalaman, tekad, dan tanggung jawab yang diberikan. Sementara menurut Imawanty dan Hidayat (2023) menjelaskan bahwa kinerja adalah sesuatu hal yang diperoleh dari sasaran yang telah ditentukan dalam acuan yang telah diperkirakan melalui berbagai indikator. Kinerja pegawai dapat ditentukan oleh beberapa hal, seperti yang dijelaskan oleh Armstrong dan Baron (dalam Azzha *et al.*, 2023) yakni: *personal factors*, *leadership factors*, *team factors*, *system factors*, *contextual/situasional factors*. Mangkunegara (dalam Ibrahim dan Hasbullah, 2022) membagi indikator kinerja pegawai sebagai berikut: (a) kualitas kerja, (b) kuantitas kerja, (c) pelaksanaan tugas, dan (d) tanggung jawab.

### ***Employee Engagement***

Menurut Marcey *et al.*, (dalam Alifia dan Iryanti, 2023) *employee engagement* adalah tolak ukur untuk mengetahui pekerja yang berperan dalam tanggung jawabnya, menjadi proaktif, serta memiliki keterampilan dan kecakapan yang menjadi landasan dalam menuntaskan pekerjaannya. Sementara menurut Robbins dan Judge (dalam Akbar dan Sukarno, 2024) mendefinisikan *employee engagement* sebagai bentuk suatu individu dalam berpartisipasi dengan keputusan dan antusiasme terhadap jabatan yang diberikan. *Employee engagement* dapat ditentukan dalam beberapa hal, sejalan dengan penjelasan dari Bakker A.B (dalam Sukoco *et al.*, 2020) yakni: sumber pekerjaan (*job resources*) dan pribadi individu (*personal resource*). Menurut Schaufeli dan Bakker (dalam Alifia dan Iryanti, 2023) membagi indikator *employee engagement* sebagai berikut: (a) *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (absorpsi).

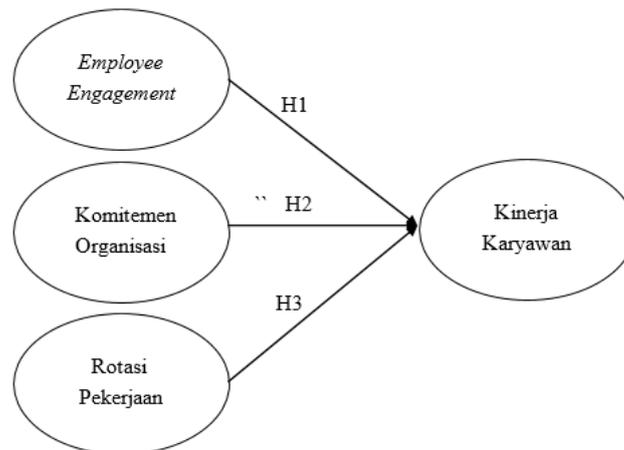
### **Komitmen Organisasi**

Menurut Permana *et al.*, (2020), komitmen organisasi adalah tindakan dalam mewujudkan loyalitas pegawai terhadap perusahaannya, serta dikatakan sebagai suatu prosedur dimana para anggota menunjukkan perhatiannya terhadap keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Sementara menurut Robbins (dalam Abni dan Hamdani, 2023) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan keadaan di mana seorang pekerja mendukung organisasi tertentu dan ingin tetap menjadi anggota organisasi tersebut. Komitmen organisasi dapat ditentukan oleh beberapa hal, seperti yang dijelaskan oleh Sopiah (dalam Rahmad *et al.*, 2020) yakni: faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, dan pengalaman kerja. Robbins (dalam Angraini, 2021) membagi indikator komitmen organisasi sebagai berikut: (a) komitmen afektif, (b) komitmen berkelanjutan, dan (c) komitmen normatif.

### **Rotasi Pekerjaan**

Menurut Afandi (dalam Lukiana *et al.*, 2021) rotasi pekerjaan adalah perubahan masa jabatan seorang pegawai dari satu posisi ke posisi lain. Sementara Hasibuan (dalam Ahmad *et al.*, 2022) berpendapat bahwa rotasi pekerjaan dikatakan sebagai regenerasi posisi, jabatan, atau tempat kerja, baik secara promosi atau demosi dalam suatu organisasi. Rotasi pekerjaan dapat ditetapkan oleh beberapa aspek, sesuai yang dipaparkan oleh Hasibuan (dalam Akbar dan Sukarno, 2024) yakni: permintaan sendiri dan alih tugas produktif. Menurut Afandi (dalam Hapsari dan Laura, 2022) membagi indikator dari rotasi pekerjaan sebagai berikut: (a) kemampuan pegawai, (b) pengetahuan pegawai, dan (c) kejenuhan pegawai.

## Kerangka Konseptual



## Hipotesis

H1: *Employee engagement* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja

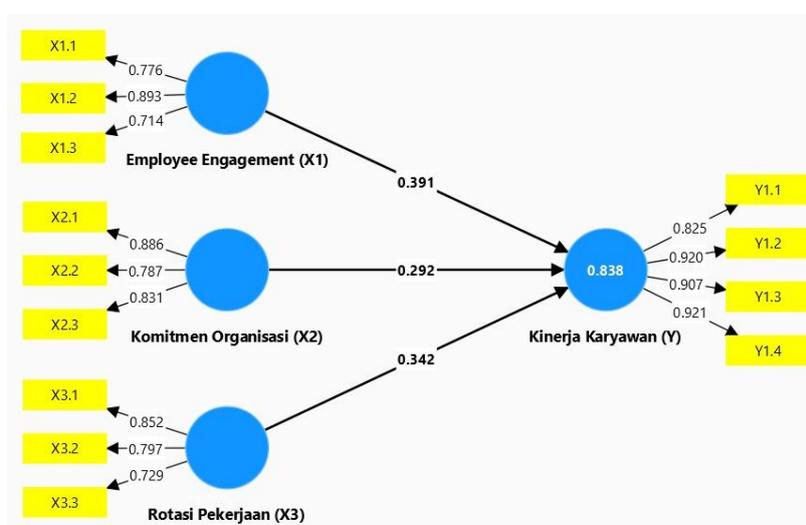
H2: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja

H3: Rotasi pekerjaan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja

## METODE PENELITIAN

Temuan ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif yang diadakan di BKPSDM Kabupaten Pamekasan. Dengan teknik sampling jenuh dimana menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel sebanyak 47 pegawai. Jenis data tersebut ialah data primer dengan mendistribusikan beberapa pernyataan serta data sekunder yang diterima dari dokumentasi internal perusahaan. Data tersebut diolah untuk dilakukan uji validitas, uji reabilitas, dan uji hipotesis melalui analisis *Partial Least Square* (PLS).

## HASIL DAN PEMBAHASAN



Berdasarkan hasil output PLS, nilai *factor loading* dari setiap indikator ditampilkan pada garis yang menghubungkan konstruk dengan indikatornya. *Factor loading* merupakan nilai yang menunjukkan seberapa kuat hubungan antara skor item pada suatu

pertanyaan dengan indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk tersebut (Yuritano dalam Aprileny, 2024). Pada indikator *employee engagement* nilai *factor loading* paling tinggi adalah dedikasi dengan nilai kontribusi sebesar 0,893. Artinya, pegawai BKPSDM Kabupaten Pamekasan beranggapan bahwa dedikasi merupakan alat ukur yang paling kuat untuk *employee engagement*. Sementara itu, nilai *factor loading* pada indikator komitmen organisasi ialah komitmen berkelanjutan sebesar 0,886. Bagi pegawai, komitmen berkelanjutan merupakan pengukur paling kuat untuk komitmen organisasi. Pada indikator rotasi pekerjaan nilai *factor loading* paling tinggi yaitu kemampuan pegawai dengan nilai kontribusi sebesar 0,852. Selanjutnya, indikator kinerja pegawai dengan *factor loading* yang paling tinggi dengan nilai sebesar 0,920 ialah kuantitas kerja. Dengan adanya kuantitas kinerja yang baik maka pegawai dapat membantu organisasi untuk mencapai sasaran yang dituju.

Tabel 1 Hasil *Average Variance Extracted (Ave)*

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>Employee Engagement (X1)</i>	0.636	0.839
<i>Komitmen Organisasi (X2)</i>	0.698	0.874
<i>Rotasi Pekerjaan (X3)</i>	0.631	0.836
<i>Kinerja Pegawai (Y)</i>	0.799	0.941

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel hasil *Average Variance Extracted (AVE)* diatas didapatkan bahwa nilai AVE untuk semua variabel lebih dari 0,50. Maka, setiap variabel telah menunjukkan validitas yang memadai. Selanjutnya, pada kolom *Composite Reliability* memiliki nilai lebih dari 0,70 hal tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel dinyatakan memiliki realibilitas yang baik.

Tabel 2 *R-Square Adjusted*

	<i>R- square adjusted</i>
<i>Kinerja Pegawai (Y)</i>	0,827

Sumber: Hasil olah data

Nilai *R – square adjusted* penelitian ini adalah 0,827 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sebesar 82,7% dari *employee engagement (X1)*, komitmen organisasi (*X2*), dan rotasi pekerjaan (*X3*) terhadap kinerja pegawai (*Y*).

Tabel 3 *Path Coefficient*

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standar Deviation (STADEV)</b>	<b>P Values (P)</b>
<b>Employee Engagement (X1) -&gt; Kinerja Pegawai (Y)</b>	0.391	0.400	0.112	<b>0.000</b>
<b>Komitmen Organisasi (X2) -&gt; Kinerja Pegawai (Y)</b>	0.292	0.292	0.100	<b>0.003</b>
<b>Rotasi Pekerjaan (X3) -&gt; Kinerja Pegawai (Y)</b>	0.342	0.339	0.141	<b>0.015</b>

Sumber: Hasil olah data

Dari tabel diatas, diterima hasil uji hipotesis dalam temuan ini sebagai berikut:

H1: *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien path sebesar 0,391 dengan nilai p-values = 0.000 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  (5%).

H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien path sebesar 0,292 dengan nilai p-values = 0.003 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  (5%).

H3: Rotasi pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien path sebesar 0,324 dengan nilai p-values = 0.015 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  (5%).

### **Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai**

Dalam temuan ini, faktor yang paling dominan dari *employee engagement* terhadap kinerja pegawai yakni dedikasi (*dedication*). Dedikasi mencerminkan sejauh mana seorang pegawai menunjukkan loyalitas tinggi terhadap pekerjaannya dan memiliki dorongan kuat untuk memperoleh kinerja yang optimal. Pegawai dengan tingkat dedikasi tinggi dapat membantu mendukung peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi (Indisari *et al.*, 2022). Pegawai di BKPSDM Kabupaten Pamekasan dengan keterikatan (*engagement*) tinggi akan mempunyai kinerja yang bermutu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target organisasi. Sehingga akan memberikan antusiasme dalam diri pegawai untuk tetap konsisten dan maju dalam melakukan tugas yang dapat membantu meningkatkan kinerja mereka di dalam organisasi tersebut (Nordianto dan Irbayuni, 2024). Sebaliknya pegawai dengan tingkat keterikatan rendah sering kali kurang termotivasi dan antusias dalam menjalankan tugasnya, sehingga berujung pada kinerja yang kurang optimal di organisasi.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Pada analisis data ini, komitmen berkelanjutan merupakan faktor yang paling kuat dalam memberikan kontribusi paling besar karena mencerminkan sejauh mana pegawai merasa terikat untuk tetap berada di organisasi berdasarkan pertimbangan kebutuhan dan manfaat yang diperoleh. Komitmen berkelanjutan merupakan bentuk komitmen yang didasarkan pada kesadaran individu terhadap konsekuensi jika pegawai meninggalkan organisasi. Dengan komitmen organisasi mampu mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dan tetap bertahan di organisasi yang pada akhirnya menghasilkan kinerja lebih optimal serta memberikan dampak positif bagi organisasi (Putri dan Iryanti, 2024).

### **Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Pengamatan ini memaparkan bahwa kemampuan karyawan merupakan faktor utama pada rotasi kerja yang memberikan kontribusi paling besar. Kemampuan pegawai merupakan kumpulan kompetensi, keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki oleh pegawai. Sehingga semakin tinggi mutu kemampuan pegawai maka semakin baik wujud kerja yang dihasilkan, sehingga kemampuan menjadi faktor utama yang mendorong pencapaian tujuan organisasi (Marlius dan Sari, 2023). Rotasi kerja pada BKPSDM Kabupaten Pamekasan berfungsi sebagai alat strategis untuk pengembangan kemampuan pegawai yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja organisasi. Dengan memberikan pengalaman kerja yang beragam melalui rotasi, tidak hanya kompetensi pegawai saja yang mengalami peningkatan tetapi juga dapat memperkuat kapabilitas organisasi secara keseluruhan dalam menghadapi kebutuhan pelayanan publik dan pengelolaan sumber daya manusia yang dinamis.

## PENUTUP

### Kesimpulan Dan Saran

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh rotasi kerja, komitmen organisasi, dan *employee engagement*. Berdasarkan temuan ini, rotasi pekerjaan, komitmen organisasi, dan *employee engagement* BKPSDM Kabupaten Pamekasan berdampak pada tinggi rendahnya, atau baik buruknya, kinerja mereka.

Hal ini dimaksudkan agar pengamatan lebih lanjut dapat memperhatikan faktor-faktor lain yang berkesinambungan. Untuk mendapatkan data yang lebih menyeluruh, penelitian ini juga dapat diperluas dengan berbagai macam orang dan cakupan geografis yang lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abni, A., & Hamdani, R. (2023, January). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perkebunan di Indonesia. In *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance* (pp. 311-318).
- Ahmad, F., Fitriani, L., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2).
- Al Akbar, N., & Sukarno, G. (2024). Analisis Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Asuransi Jasindo Syariah. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 718-736.
- Alifia, N. S., & Iryanti, E. (2023). The Effect of Work Life Balance and Employee Engagement on Employee Performance of PT Duta Jaya Teknik Surabaya. *International Journal Of Social Science And Education Research Studies*, 3(09).
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(3), 875-888.
- Aprileny, I., Apriani, F. Y., & Emarawati, J. A. (2024). Pengaruh Kemudahan Transaksi Dan Kualitas Web Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Kepercayaan Konsumen (Studi Kasus Pengguna Web Tokopedia Di Jakarta Timur). *IKRAITH-EKONOMIKA*, 7(3), 124-135.
- Arifin, Z., Hanifah, N. M. H., Jihadi, M., Rini, H. P., Prasada, D., & Wijoyo, H. (2021). The role of employees engagement and self-efficacy on employee performance: an empirical study on palm oil company. *NVEO-NATURAL VOLATILES & ESSENTIAL OILS Journal* | NVEO, 10177-10190.
- Azzha, D. A. A., Susantiningrum, S., & Akbarini, N. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 301-311.

- Fitriya, A., & Kustini, K. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 634-649.
- Hapsari, N., & Laura, N. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Perilaku Kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 1552-1569.
- Ibrahim, D. M., & Hasbullah, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga fungsi retail sales Jawa bagian Barat. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 10(2).
- Imawanty, I., & Hidayat, R. (2023). BALANCED SCORECARD (BSC) SEBAGAI STRATEGI: STUDI KASUS IMPLEMENTASI BSC PADA ORGANISASI PENDIDIKAN. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(4), 370-380.
- Indirasari, I., & Mardiana, S. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 2(2), 245-256.
- Iswahyudi, M. S., Elshifa, A., Abas, M., Martalia, D., Mutia, A., Imlabla, F. V., ... & Manafe, D. (2023). *DASAR-DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Panduan Mengelola Organisasi Publik dan Bisnis Menuju Kesuksesan di Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426-441.
- Lukiana, O., Darna, N., & Muhidin, A. (2021). Pengaruh Job Rotation Dan Job Enlargement Terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Studi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 103-114.
- Marlius, D., & Sari, L. M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 462-477.
- Nordianto, A. F., & Irbayuni, S. (2024). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Service Melalui Kepuasan Kerja Di PT Astra International Tbk Auto2000 Basuki Rachmat Surabaya. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(6), 5918-5926.
- Permana, B. S., Marbawi, M., & Qamarius, I. (2020). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT PAG. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(2), 94-110.

- Putri, R. M., & Iryanti, E. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Romi Violeta. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 468-4688.
- Rahmad, R., Sabri, S., & Nasfi, N. (2020). Pengaruh Faktor Pribadi, Organisasi Dan Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Pt. Pln Area Bukittinggi. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(1), 142-152.
- Senen, S. (2021). Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kopegtel Jaya. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 4(1), 45-50.
- Setiawan, E., & Purwanto, F. (2023). PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. PKJ GRESIK. *Develop*, 7(2), 21-45.
- Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2020). Work Engagement Of Millennial Generation Employees At PT. X Bandung. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(3), 263-281.