

Analisis Literatur Mengenai Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan

Nuryadi¹, Adelia Candra², Maratus Sholihah³, Ita Ari Kurnia⁴, Ratna Wati⁵

^{1,2,3,4,5} Stie Pemuda Surabaya, Indonesia

E-mail: nuryadi.stiepemuda@gmail.com¹, asolikah@gmail.com²,
itakurnia.ag@gmail.com³, Ratnawati3986@gmail.com⁴, adelliaa525@gmail.com⁵

Article History:

Received: 31 Maret 2026

Revised: 15 Mei 2026

Accepted: 29 Mei 2026

Keywords:

Komitmen
Organisasi, Kinerja
Karyawan, Sumber Daya
Manusia

Abstract: Komitmen organisasi secara luas diakui sebagai faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan. Namun, studi empiris sebelumnya menghasilkan temuan yang tidak konsisten tergantung pada konteks industri, karakteristik responden, dan keberadaan variabel mediasi dan moderasi. Variasi ini menyoroti perlunya sintesis yang lebih komprehensif dari penelitian yang ada tentang hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Studi ini bertujuan untuk menganalisis dan mensintesis temuan penelitian sebelumnya untuk mengembangkan pemahaman konseptual yang lebih jelas tentang hubungan antara variabel-variabel ini. Studi ini menggunakan metode tinjauan pustaka dengan pendekatan sintesis naratif dan tematik. Data dikumpulkan dari artikel jurnal nasional dan internasional yang diterbitkan antara tahun 2017 dan 2025, yang diambil melalui basis data Google Scholar menggunakan kata kunci "komitmen organisasi" dan "kinerja karyawan". Temuan menunjukkan bahwa sebagian besar studi melaporkan hubungan positif antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan, khususnya dalam dimensi komitmen afektif, yang mencerminkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang lebih kuat cenderung menunjukkan tingkat tanggung jawab, loyalitas, dan produktivitas yang lebih tinggi. Namun, hubungan ini sering dipengaruhi oleh faktor mediasi seperti motivasi dan kepuasan kerja, serta faktor moderasi termasuk budaya organisasi dan karakteristik generasi.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam organisasi yang berkontribusi secara langsung terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah komitmen organisasi yang mencerminkan loyalitas, keterikatan emosional, serta keinginan individu untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Dalam konteks globalisasi dan persaingan antarperusahaan yang semakin ketat,

pemahaman mengenai hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan menjadi semakin penting untuk dikaji dalam berbagai sektor industri dan konteks negara yang berbeda. Komitmen organisasi dipandang sebagai salah satu faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan karena mencerminkan keterikatan emosional individu terhadap organisasi serta kesediaannya untuk berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Tarmizi & Anggiani, 2022). Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari, Rahmanita, dan Lubis (2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan determinan penting yang memengaruhi produktivitas serta kualitas kerja karyawan di berbagai sektor industri.

Namun demikian, meskipun banyak penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan, beberapa penelitian juga menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian dalam berbagai konteks organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Kuncorowati dan Supardin (2024) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama ketika didukung oleh tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, penelitian Lestari dan Djastuti (2025) menemukan bahwa pada konteks generasi Y di perusahaan tertentu, komitmen organisasi tidak selalu menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama ketika terdapat ketidaksesuaian antara karakteristik generasi dengan budaya organisasi.

Selain itu, hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan juga sering kali dipengaruhi oleh variabel lain, seperti motivasi kerja, sehingga hubungan antarvariabel tidak selalu bersifat langsung dan linear (Rahman, Chahyono, & Djafar, 2025). Variasi temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual, seperti perbedaan sektor industri, karakteristik responden, budaya organisasi, serta model penelitian yang digunakan.

Lebih lanjut, sebagian besar penelitian terdahulu masih dilakukan secara parsial dan berfokus pada konteks organisasi tertentu, sehingga belum menghasilkan sintesis yang komprehensif mengenai pola hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan secara umum. Kondisi ini menunjukkan perlunya kajian literatur yang lebih sistematis untuk mengintegrasikan berbagai temuan empiris dari penelitian sebelumnya yang dilakukan dalam konteks yang berbeda.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: **“Bagaimana temuan penelitian terdahulu menjelaskan hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan?”**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mensintesis temuan penelitian terdahulu mengenai hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pola hubungan empiris, perbedaan konteks industri dan geografis, serta variabel-variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Berisi deskripsi tentang latar belakang permasalahan yang diselesaikan, isu-isu yang terkait dengan masalah yg diselesaikan, ulasan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain yg relevan dengan penelitian yang dilakukan, serta didukung dengan *literature review* yang relevan. Referensi menggunakan *APA Style 6 th edition* dan penelitian ini menggunakan bodynote. (Times New Roman, size 12, Spacing: before 0 pt; after 0 pt, Line spacing: 1)

LANDASAN TEORI

Komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan tingkat keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen ini mencerminkan keinginan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, komitmen organisasi merupakan keadaan di mana seorang karyawan memilih organisasi tertentu serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Sementara itu, Fred Luthans menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan loyalitas karyawan serta keterlibatan mereka dalam keberhasilan organisasi.

Lebih lanjut, John P. Meyer dan Natalie J. Allen mengemukakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Ketiga dimensi tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan keterikatan emosional, pertimbangan rasional, serta kewajiban moral karyawan terhadap organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, Gary Dessler menyatakan bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Indikator kinerja karyawan umumnya meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan telah banyak dikaji dalam penelitian manajemen sumber daya manusia. Secara teoritis, karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki motivasi dan keterlibatan kerja yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Stephen P. Robbins, karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi biasanya akan menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka memiliki rasa memiliki terhadap organisasi. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Fred Luthans yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja karyawan.

Dengan demikian, komitmen organisasi dapat menjadi faktor penting yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Berisi landasan teori yang dipakai pada penelitian ini. Pada bagian ini disarankan memuat banyak pendapat ahli dan berbagai referensi untuk memperkuat penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur (*literature review*). Studi literatur merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengkaji, menganalisis, dan mensintesis berbagai hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik tertentu. Menurut Snyder (2019), *literature review* bertujuan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menginterpretasikan temuan penelitian sebelumnya secara sistematis guna membangun pemahaman konseptual yang lebih komprehensif. Sejalan dengan itu, menurut Tarmizi dan Anggiani (2022), kajian literatur memungkinkan peneliti mengintegrasikan berbagai hasil penelitian empiris untuk menemukan pola hubungan antarvariabel dalam konteks yang berbeda.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari jurnal nasional dan internasional yang relevan dengan variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Artikel diperoleh melalui database Google Scholar sebagai mesin pencari akademik yang menyediakan akses terhadap jurnal terindeks dan publikasi ilmiah kredibel. Menurut Martín-Martín et al. (2018), Google Scholar merupakan salah satu basis data akademik yang memiliki cakupan luas dan banyak digunakan dalam penelitian bibliometrik maupun *literature review* karena menjangkau jurnal internasional dan nasional secara komprehensif.

Adapun proses seleksi literatur dilakukan berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi berikut:

Kriteria Inklusi:

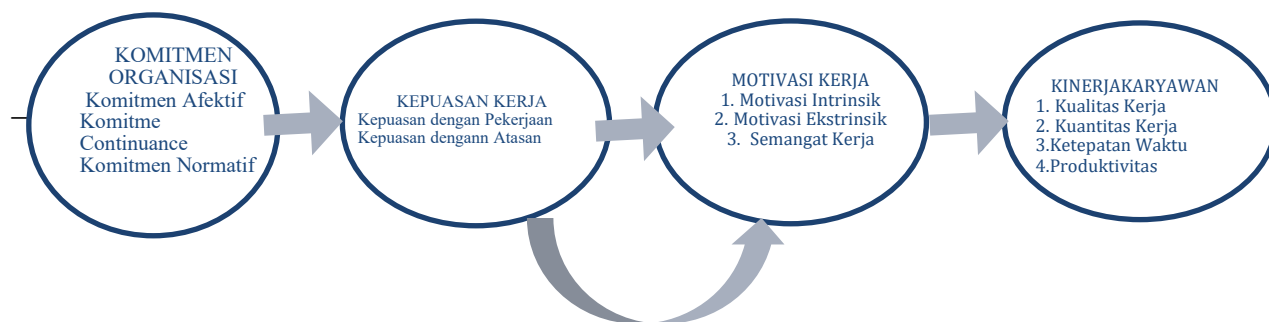
1. Artikel ilmiah yang dipublikasikan pada rentang tahun 2017–2025.
2. Artikel yang terindeks dan tersedia di Google Scholar.
3. Penelitian yang secara langsung membahas hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan.
4. Artikel yang dipublikasikan dalam jurnal ilmiah bereputasi (nasional terakreditasi atau jurnal internasional).

Kriteria Eksklusi:

1. Artikel yang tidak melalui proses *peer-review*.
2. Artikel opini, prosiding non-terindeks, atau skripsi/tesis yang tidak dipublikasikan dalam jurnal ilmiah.
3. Artikel yang hanya membahas salah satu variabel tanpa mengkaji hubungan keduanya.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis sintesis naratif dan tematik, yaitu dengan mengelompokkan temuan penelitian terdahulu berdasarkan pola hubungan, konteks industri, perbedaan negara, serta variabel mediasi dan moderasi yang memengaruhi hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Menurut Xiao dan Watson (2019), sintesis naratif dalam *literature review* bertujuan untuk mengintegrasikan berbagai hasil penelitian sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih terstruktur dan konseptual.

Dengan pendekatan ini, penelitian tidak melakukan pengumpulan data primer, melainkan berfokus pada analisis komprehensif terhadap temuan empiris yang telah dipublikasikan sebelumnya guna memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan literatur yang dianalisis, sebagian besar penelitian dalam rentang tahun 2017–2025 menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Menurut Tarmizi dan Anggian (2022), komitmen organisasi berkontribusi dalam meningkatkan keterlibatan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan performa individu. Temuan ini menunjukkan bahwa keterikatan emosional terhadap organisasi mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Sejalan dengan itu, menurut Purnamasari, Rahmanita, dan Lubis (2023), komitmen organisasi berperan sebagai determinan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, terutama pada sektor jasa dan industri yang berbasis pelayanan. Literatur menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki rasa memiliki terhadap organisasi cenderung menunjukkan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas.

Namun demikian, hasil kajian juga menunjukkan adanya variasi temuan. Menurut Lestari dan Djastuti (2025), dalam konteks generasi Y, komitmen organisasi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja apabila tidak didukung oleh kesesuaian nilai individu dan budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik generasi dan konteks sosial turut memengaruhi kekuatan hubungan antarvariabel.

Selain itu, menurut Rahman, Chahyono, dan Djafar (2025), pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja sering kali dimediasi oleh motivasi kerja. Artinya, komitmen organisasi tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi melalui variabel perantara yang memperkuat hubungan tersebut. Sementara itu, menurut Kuncorowati dan Supardin (2024), kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel pendukung yang memperkuat hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Dari berbagai literatur tersebut, model konseptual yang paling sering digunakan adalah model hubungan langsung antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan, serta model yang melibatkan variabel mediasi seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja. Selain itu, beberapa penelitian juga mengidentifikasi variabel moderasi seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta karakteristik demografis karyawan.

Secara umum, dimensi komitmen afektif lebih sering ditemukan sebagai dimensi yang paling dominan memengaruhi kinerja dibandingkan dimensi *continuance* dan normatif. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan emosional memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan sekadar pertimbangan biaya-manfaat atau kewajiban moral terhadap organisasi. Secara teoretis, konsep komitmen organisasi telah lama dikembangkan dalam literatur klasik yang menekankan pada tiga dimensi utama, yaitu afektif, *continuance*, dan normatif. Literatur modern menunjukkan bahwa dimensi afektif lebih konsisten berhubungan dengan kinerja karyawan dibandingkan dimensi lainnya. Hal ini menunjukkan adanya kesinambungan antara teori klasik dan temuan penelitian kontemporer, meskipun konteks penelitian telah berkembang secara global.

Konsistensi temuan positif dalam berbagai penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tetap menjadi faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia. Namun, inkonsistensi hasil dalam beberapa studi mengindikasikan bahwa hubungan tersebut tidak bersifat universal. Konteks industri, karakteristik generasi, budaya organisasi, dan variabel psikologis lain turut memengaruhi kekuatan hubungan tersebut.

Dalam konteks negara berkembang dan sektor jasa, komitmen organisasi cenderung memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karena struktur organisasi yang lebih

menekankan loyalitas dan keterikatan interpersonal. Sebaliknya, dalam organisasi modern dengan karakteristik generasi milenial dan generasi Z, faktor fleksibilitas kerja, pengembangan karier, dan keseimbangan kehidupan kerja menjadi faktor yang dapat memoderasi hubungan tersebut.

Selain penelitian yang secara langsung menguji hubungan komitmen organisasi dan kinerja karyawan, beberapa studi lain dalam bidang manajemen dan pelayanan publik juga memberikan dukungan konseptual terhadap pentingnya aspek keterikatan dan kualitas hubungan organisasi dengan individu. Menurut Utomo, Arifin, dan Nuryadi (2018), kinerja pelayanan publik berkaitan erat dengan tingkat tanggung jawab dan keterlibatan aparatur dalam menjalankan tugasnya, yang secara konseptual sejalan dengan dimensi komitmen afektif dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks sektor publik, loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi dapat mendorong peningkatan kualitas pelayanan.

Sejalan dengan itu, menurut Praneta, Nuryadi, dan Zaman (2023), kualitas layanan dalam sektor pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh sikap dan orientasi kerja pegawai terhadap organisasi. Meskipun penelitian tersebut berfokus pada kualitas layanan dan kepuasan pengguna jasa, temuan tersebut mengindikasikan bahwa perilaku kerja yang optimal tidak terlepas dari tingkat keterikatan individu terhadap organisasi. Dalam konteks yang lebih luas, menurut Hariyono, Nuryadi, dan Zaman (2025), kualitas pelayanan memiliki hubungan dengan kepuasan pelanggan, yang secara tidak langsung menunjukkan bahwa performa individu dalam organisasi jasa sangat dipengaruhi oleh faktor internal yang mendorong komitmen dan tanggung jawab kerja.

Dalam perspektif pembangunan dan pemberdayaan masyarakat, menurut Nuryadi dan Pratama (2025), keberhasilan program berkelanjutan sangat dipengaruhi oleh partisipasi dan keterlibatan aktor organisasi dalam menjalankan fungsi strategisnya. Konsep keterlibatan ini memiliki irisan teoretis dengan komitmen organisasi, terutama pada dimensi normatif dan afektif, di mana individu merasa memiliki tanggung jawab moral dan emosional terhadap keberhasilan organisasi. Demikian pula, menurut Arifin, Nuryadi, dan Zaman (2022), transformasi digital dalam pengelolaan pariwisata berbasis desa menuntut kesiapan sumber daya manusia yang memiliki orientasi perubahan dan loyalitas terhadap tujuan organisasi, yang secara konseptual berkaitan dengan penguatan komitmen organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan eksternal.

Penambahan literatur ini memperkuat argumen bahwa meskipun variabel yang diteliti dalam berbagai studi tersebut berbeda secara spesifik, terdapat benang merah konseptual yang menegaskan pentingnya keterikatan individu terhadap organisasi sebagai fondasi peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan. Dengan demikian, kajian literatur mengenai komitmen organisasi dan kinerja karyawan tidak berdiri secara terpisah, melainkan berada dalam kerangka besar manajemen sumber daya manusia dan efektivitas organisasi.

Temuan literatur juga menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja tidak selalu bersifat linear. Variabel mediasi seperti motivasi dan kepuasan kerja sering kali menjadi mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana komitmen dapat diterjemahkan menjadi performa kerja. Dengan demikian, pendekatan model tunggal tanpa mempertimbangkan variabel lain cenderung menghasilkan pemahaman yang kurang komprehensif.

Secara analitis, kajian ini menunjukkan bahwa dimensi afektif merupakan komponen yang paling konsisten dalam memengaruhi kinerja karena berkaitan langsung dengan keterikatan emosional dan identifikasi individu terhadap tujuan organisasi. Dimensi *continuance* cenderung bersifat instrumental dan tidak selalu berkorelasi kuat dengan peningkatan kinerja, sementara dimensi

normatif lebih dipengaruhi oleh nilai dan budaya organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan berbagai literatur yang dianalisis, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor penting yang secara umum berkorelasi positif dengan kinerja karyawan dalam berbagai konteks industri dan sektor. Sintesis temuan menunjukkan bahwa dimensi komitmen afektif merupakan aspek yang paling konsisten berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karena berkaitan dengan keterikatan emosional dan identifikasi individu terhadap tujuan organisasi. Sementara itu, dimensi *continuance* dan normatif cenderung menunjukkan pengaruh yang lebih kontekstual, tergantung pada budaya organisasi, sistem nilai, serta karakteristik tenaga kerja.

Kajian ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan tidak selalu bersifat langsung dan linear. Berbagai penelitian mengindikasikan adanya faktor mediasi seperti motivasi dan kepuasan kerja yang memperkuat mekanisme pengaruh tersebut, serta faktor moderasi seperti budaya organisasi, karakteristik generasi, gaya kepemimpinan, dan konteks sektor industri. Dalam sektor pelayanan publik dan organisasi berbasis masyarakat, keterikatan individu terhadap organisasi terbukti memiliki irisan konseptual dengan kualitas layanan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan bersifat multidimensional dan kontekstual. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model konseptual yang lebih integratif dengan mempertimbangkan variabel mediasi dan moderasi secara simultan, serta memperluas kajian lintas sektor dan lintas budaya guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika hubungan kedua variabel tersebut.

Berisi deskripsi tentang kesimpulan hasil penelitian dalam bentuk refleksi teoritis dan rekomendasi. Dalam bagian ini juga dimasukkan saran kepada yang diteliti atau peneliti selanjutnya (Times New Roman, size 12, Spacing: before 0 pt; after 0 pt, Line spacing: 1)

DAFTAR REFERENSI

- Arifin, S., Nuryadi, & Zaman, M. (2022). Transformasi digital dalam pengelolaan pariwisata berbasis desa. *Jurnal Pariwisata Berkelanjutan*, 7(1), 45–58.
- Hariyono, D., Nuryadi, & Zaman, M. (2025). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada organisasi jasa. *Jurnal Manajemen Pelayanan*, 9(1), 1–12.
- Kuncorowati, H., & Supardin, L. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1).
- Lestari, L., & Djastuti, I. (2023). Employee Performance in Generation Y: Is Organizational Commitment Matters?. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen*, 6(1), 19-37.
- Martín-Martín, A., Orduna-Malea, E., & Delgado López-Cózar, E. (2018). Coverage of highly-cited documents in Google Scholar, Web of Science, and Scopus: a multidisciplinary comparison. *Scientometrics*, 116(3), 2175-2188.
- Nuryadi, & Pratama, R. A. (2025). Tantangan dan peluang geolokal-geoeкономи dalam

-
- pemberdayaan masyarakat berkelanjutan. *Jurnal Pembangunan Wilayah*, 12(1), 67–81.
- Praneta, A., Nuryadi, & Zaman, M. (2023). Kualitas layanan dan kepuasan pengguna jasa dalam sektor pelayanan publik. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 8(2), 89–102.
- Purnamasari, S., Rahmanita, F., & Lubis, M. (2023). Kinerja Karyawan: Apakah Dipengaruhi oleh Motivasi dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Arastirma*, 3(2), 297.
- Rahman, R., Chahyono, C., & Djafar, S. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ansika Jitama Teknik Makassar. *Journal of Economy Business Development*, 3(1), 110-117.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of business research*, 104, 333-339.
- Tarmizi, A., & Anggian, S. (2022). Organizational commitment, employee engagement, and employee performance: A literature review. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 4(1), 64.
- Utomo, S., Arifin, S., & Nuryadi. (2018). Kinerja pelayanan publik dan kepuasan masyarakat. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), 25–38.
- Xiao, Y., & Watson, M. (2019). Guidance on conducting a systematic literature review. *Journal of planning education and research*, 39(1), 93-112.