

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan pembahasan mengenai pengaruh *burnout* dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami pegawai, maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki. Sebaliknya, semakin tinggi tingkat *burnout*, maka semakin menurun komitmen organisasi pegawai terhadap Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan *burnout* menjadi faktor penting dalam menjaga dan meningkatkan komitmen organisasi pegawai.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin kuat pula komitmen organisasi yang terbentuk. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi merupakan salah satu strategi penting untuk memperkuat keterikatan pegawai terhadap organisasi.
3. *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, *burnout* memiliki hubungan yang berlawanan arah dengan kinerja pegawai, di mana penurunan tingkat *burnout* diikuti oleh peningkatan

kinerja pegawai, sedangkan peningkatan *burnout* akan menurunkan kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa pengelolaan *burnout* merupakan salah satu aspek penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro.

4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi menjadi salah satu faktor utama yang mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Pegawai yang memiliki loyalitas, rasa memiliki, dan keterikatan terhadap organisasi cenderung memberikan kontribusi kerja yang lebih baik.
6. Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh *burnout* terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa *burnout* tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi juga berpengaruh secara tidak langsung melalui komitmen organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi menjadi mekanisme yang memperkuat hubungan antara *burnout* dan kinerja pegawai.
7. Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga meningkatkan kinerja

melalui peningkatan komitmen organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi berperan sebagai mediator parsial yang memperkuat hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai.

8. Berdasarkan besarnya pengaruh antarvariabel, komitmen organisasi merupakan variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro. Sementara itu, motivasi merupakan faktor yang paling dominan dalam membentuk komitmen organisasi pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai sebaiknya diprioritaskan melalui penguatan komitmen organisasi yang didukung oleh peningkatan motivasi kerja, sedangkan pengelolaan *burnout* tetap perlu dilakukan sebagai upaya menjaga komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian, yaitu sebagai berikut.

1. Pengukuran kinerja pegawai dalam penelitian ini masih didasarkan pada persepsi responden dan belum diintegrasikan dengan data penilaian kinerja objektif yang tersedia di Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro, seperti Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan evaluasi kinerja. Oleh karena itu, hasil penelitian belum dapat menggambarkan kinerja pegawai berdasarkan data penilaian kinerja objektif secara lebih komprehensif.

2. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena kategori pegawai PNS dan PPPK belum dianalisis sebagai kelompok penelitian yang terpisah. Analisis *Multi-Group Analysis (MGA)* yang dilakukan dalam penelitian ini digunakan untuk membandingkan perbedaan pengaruh antarvariabel pada kelompok PNS dan PPPK, tetapi belum menganalisis masing-masing kategori pegawai secara mandiri dan menyeluruh. Dengan demikian, penelitian ini belum dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai pola hubungan antarvariabel pada masing-masing kategori pegawai.
3. Penelitian ini hanya mengkaji *burnout*, motivasi, dan komitmen organisasi sebagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Masih terdapat berbagai faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, maupun kompetensi pegawai yang belum dibahas dalam penelitian ini.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, serta keterbatasan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya maupun bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi, motivasi, dan kinerja serta meminimalkan tingkat *burnout*.

5.3.1 Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang dapat menjadi peluang bagi pengembangan penelitian di masa mendatang. Oleh karena itu, peneliti

memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut.

- a. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain longitudinal sebagai pengembangan dari penelitian ini, sehingga perubahan *burnout*, motivasi, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai dapat diamati dari waktu ke waktu serta memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antarvariabel.
- b. Penelitian berikutnya disarankan mengombinasikan data persepsi responden dengan data kinerja yang bersifat objektif, seperti sasaran kinerja pegawai, penilaian atasan langsung, produktivitas kerja, tingkat kehadiran, maupun indikator kinerja lainnya sehingga hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.
- c. Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian pada instansi pemerintah lain maupun organisasi sektor swasta sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi.
- d. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kompensasi, keterikatan pegawai, dan kecerdasan emosional. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi berkaitan dengan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja (Afrizal et al., 2022), keterikatan pegawai berhubungan dengan kinerja pegawai (Pitaloka & Meirini, 2021), serta kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi (Ningsih et al., 2021). Penambahan variabel tersebut diharapkan dapat

memperluas model penelitian dan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

- e. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian secara terpisah pada masing-masing kategori pegawai, yaitu PNS dan PPPK, sehingga karakteristik serta hubungan antarvariabel pada setiap kategori pegawai dapat dikaji secara lebih mendalam dan komprehensif.

5.3.2 Saran bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro

Berdasarkan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa *burnout*, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro disarankan untuk memprioritaskan pengelolaan faktor-faktor tersebut sesuai dengan besarnya pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai sebagai berikut.

- a. Pertama, Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro perlu memprioritaskan penguatan komitmen organisasi karena merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk meningkatkan keterikatan pegawai melalui internalisasi visi, misi, dan nilai-nilai organisasi, memperkuat komunikasi antara pimpinan dan pegawai, membangun budaya kerja kolaboratif, memberikan apresiasi terhadap loyalitas dan kontribusi pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Upaya tersebut diharapkan dapat memperkuat komitmen pegawai sehingga kinerja individu maupun organisasi dapat terus meningkat.

- b. Kedua, peningkatan motivasi kerja perlu menjadi prioritas berikutnya karena motivasi tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga merupakan faktor yang paling dominan dalam membentuk komitmen organisasi. Oleh karena itu, Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro disarankan untuk memfokuskan kebijakan peningkatan motivasi pada aspek-aspek yang memberikan kontribusi terbesar terhadap pembentukan motivasi, seperti pemberian penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja, penyediaan kesempatan pengembangan kompetensi dan karir, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan sesuai dengan kewenangannya. Optimalisasi aspek-aspek tersebut diharapkan mampu meningkatkan motivasi, memperkuat komitmen organisasi, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.
- c. Ketiga, Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro disarankan untuk mempertahankan kondisi *burnout* pegawai yang telah berada pada kategori rendah melalui pengelolaan beban kerja yang proporsional, pemerataan distribusi tugas, pemberian waktu istirahat yang memadai, serta penyediaan dukungan dari pimpinan maupun rekan kerja. Meskipun tingkat *burnout* pegawai tergolong rendah, hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* tetap berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, kondisi tersebut perlu dipertahankan melalui pemantauan secara berkala agar tingkat *burnout* tidak meningkat dan dapat terus mendukung tingginya komitmen organisasi serta kinerja pegawai.

Selain itu, hasil penelitian juga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Pemerintah Kabupaten Bojonegoro dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada pencegahan *burnout* sehingga kondisi kerja yang kondusif dapat tetap terjaga.

- d. Keempat, Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro disarankan untuk mengintegrasikan evaluasi komitmen organisasi, motivasi, dan *burnout* ke dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia secara berkala. Hasil evaluasi tersebut dapat dimanfaatkan sebagai dasar penyusunan kebijakan pengembangan SDM yang lebih komprehensif sehingga organisasi tidak hanya berorientasi pada pencapaian target kinerja, tetapi juga pada penguatan faktor-faktor psikologis dan organisasional yang terbukti memengaruhi kinerja pegawai secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, D., Claudia, M., & Dahniar, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 9(2), 89–98. <https://doi.org/10.20527/jwm.v9i2.5>
- Afrizal, A., Muhammad, M., Wibisono, C., Indrayani, I., & Qarny, A. A. (2022). Mediating Role of Job Satisfaction in Relationship of Compensation, Motivation and Organizational Commitment on Employee Performance in Batam Island, Indonesia. *International Journal of Advances in Social Sciences and Humanities*, 1(3), 131–137. <https://doi.org/10.56225/ijassh.v1i3.50>
- Ahmad, R., Rafay Nawaz, M., Ishtiaq Ishaq, M., Muhammad Khan, M., & Ahmad Ashraf, H. (2023). Social Exchange Theory: Systematic review and future directions. *Frontiers in Psychology*, 13(1), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1015921>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Anggraini, G. (2022). Hubungan Psychological Capital dengan Komitmen Organisasi pada Aparatur Sipil Negara. *Cognicia*, 9(2), 121–129. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v9i2.15750>
- Aron, E. N. (2018). *The Highly Sensitive Person: How to Thrive When the World Overwhelms You*. Daily Books.
- Astiti, I. W. (2020). Jurnal Keperawatan Muhammadiyah Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Intensive Care RSUD Kardinah Tegal. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 5(2), 113–120. <https://doi.org/10.30651/jkm.v0i0.5576>
- Astuti, W., & Amalia, L. (2021). The Relationship Between Work Motivation, Job Satisfaction, and Employee Performance: The Moderating Role of Psychology Capital and the Mediating Role of Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 14(2), 102–128. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v14i2.26192>
- Azmy, A. (2022). Effect of Compensation and Organizational Commitment on Employee Performance During WFH at Digital Company. *Jurnal Economia*, 18(1), 70–88. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/economia.v18i1.44949>
- Bastian, I. (2010). *Akuntansi Sektor Publik*. Erlangga.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human Resource Management: An Experiential Approach* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Budiarti, I., Abdul, D., & Soedarso, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global* (Kesatu). Pustaka Fahima.
- Butarbutar, B., & Nawangsari, L. C. (2022). The Effect Of Compensation And Work Discipline On Employee Performance Through Work Motivation (Case Study : Secretariat Of DPRD DKI Jakarta Province). *Dinasti International Journal Of Digital Business Science*, 3(4), 468–486.
- Darwin, D., Satrya, A., & Parasuraman, B. (2025). The Influence of Work-Life Balance, Job

- Stress, Job Satisfaction, and Burnout on Job Performance. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 21(1), 83–99. <https://doi.org/10.33830/jom.v21i1.9429.2025>
- Dinh Van Thang, & Nguyen Quoc Nghi. (2022). The Effect Of Work Motivation On Employee Performance: The Case At OTUKSA Japan Company. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 13(1), 404–412. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2022.13.1.0047>
- Ernanda, Y., Efrata, J., Pratiwi, Y., Harahap, T., & Harefa, H. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline, and Motivation on Employee Performance at PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Amplas Trade Center Medan. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1727–1733.
- Firdaus, E. Z., Noermijati, Ratnawati, K., & Zaroug, Y. A. M. (2023). The Role of Job Burnout and Social Support on the Effect of Job Demand to Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(1), 42–56. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2023.021.1.04>
- Frastika, A., & Franksiska, R. (2021). The Impact of Motivation and Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable. *International Journal of Social Science and Business*, 5(4), 551–560. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v5i4.39293>
- Gazali, D., Patuan, H., & Chandra, T. (2021). Competence, Motivation, and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance at Bank Sinarmas Pekanbaru Riau Branch. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(1), 26–39.
- Hadi, S., Pebrianti, E., & Kirana, K. C. (2023). Analysis of The Effect of Work-Life Balance, Self-Esteem and Work Motivation on Organizational Justice on Workers in Yogyakarta. *Journal of Education, Teaching, and Learning*, 8(1), 7–14.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (Ketiga (ed.)). SAGE Publications.
- Hasibuan, M. S. . (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10. <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>
- Herzberg, F. (2017). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Hidayati, W., & Ekhsan, M. (2022). The Role of Burnout as a Mediation on the Effect of Job Stress on Employee Performance. *Institut Riset Dan Publikasi Indonesia*, 1(1), 520–526.
- Jufrizen, Mukmin, Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics*, 2(2), 86–98. <https://doi.org/2686-472X>
- Kharisma, A. P., & Rahma, H. F. (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Kompetensi SDM terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Daerah*, 18(1), 19–28.
- Kuhal, A. ., Arabi, A., Zaid, M. F. ., & Ismawi, N. (2020). Relationship Between Affective Commitment , Continuance Commitment and Normative Commitment towards Job Performance. *Journal of Sustainable Management Studies*, 1(1), 19–27.

- Kurniawati, F., Fikaris, M. F., Eryani, I. S., Rohendi, A., & Wahyudi, B. (2023). The Effect of Workload, Burnout, and Work Motivation on Nurse Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(4), 915–927. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2023.021.04.05>
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute Journal*, 3(2), 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal Of Occupational Behaviour*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It* (1st ed.). Jossey-Bass.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding The Burnout Experience: Recent Research and Its Implications For Psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111.
- Masram, Mu'ah, Basyah, M. A., Indrayani, T. I., & Qomariah, N. (2022). The Impact of Compensation, Motivation And Commitment To The Performance Of Hospital Employees. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 06(02), 117–124.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Human Resource Management* (13th ed.). Cengage Learning.
- Metin, K., & Asli, K. (2018). The Relationship between Organizational Commitment and Work Performance: a Case of Industrial Enterprises. *Journal of Economic and Social Development*, 5(1), 46–50.
- Narimawati, U., & Nopiani, P. (2022). The Effect of Work Life Balance, Burnout and Workload on Employee Performance at Transportation Service Companies in Bandung City. *Budapest International Research and Critics Institute*, 5(4), 119–126.
- Ningsih, Y., Periostiawati, Y., & Nurdina, N. (2021). Analysis of Work Stress, Burnouts, Emotional Intelligence of Organizational Commitments and Nurse Performance of Hermina Hospital Tangkubanprahu Malang. *Journal for Quality in Public Health*, 4(2), 58–64. <https://doi.org/10.30994/jqph.v4i2.193>
- Nur, S. A., Harsono, S., & Prawitowati, T. (2024). Peran Komitmen Organisasi Sebagai Pemediasi Hubungan Antara Kompensasi, Motivasi, Dan Kinerja Pegawai. *Journal of Business & Banking*, 14(1), 149–167. <https://doi.org/10.14414/jbb.v14i1.4447>
- Pitaloka, E., & Meirini, F. (2021). The Impact of Employee Engagement and Organizational Commitment on Employee Performance. *Business Management Journal*, 17(2), 117–133. <https://doi.org/10.30813/bmj.v%vi%i.2739>
- Popoola, S. O., & Fagbola, O. O. (2020). Work-Life Balance, Self-Esteem, Work Motivation, and Organizational Commitment of Library Personnel in Federal Universities in Southern Nigeria. *International Information & Library Review*, 53(3), 214–228. <https://doi.org/10.1080/10572317.2020.1840244>

- Prasetya, A., Khairunnisa, H., & Luqman Aziz, A. (2021). The Effect of Work Stress and Burnout on Job Satisfaction and Employee Performance: A Test of Conservation of Resources Theory. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 74–77.
- Purnomo, B. R., Eliyana, A., & Pramesti, E. D. (2020). The Effect of Leadership Style, Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance with Organizational Commitment as the Intervening Variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 446–458.
- Putri, & Nurhayati. (2021). Pengaruh Burnout terhadap Komitmen Organisasi pada Generasi X dan Y. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(7). <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i7.13021>
- Rachman, M. M. (2022). The Impact of Motivation on Performance: The Role of Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 15(3), 376–393.
- Rahmawati, I., & Harini, S. (2024). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(2), 1410–1422. <https://doi.org/10.55681/jige.v5i2.2652>
- Rambe, S. M., Wahyuni, N. S., & Istiana. (2023). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(1), 9–12. <https://doi.org/10.31289/jsa.v2i1.1676>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior Updated Eighteenth Edition* (18th ed.). Pearson Education.
- Rohim, M. A. A., Sudaryanti, D., & Hariri. (2022). Analisis Pengaruh Penerapan Akuntansi Sektor Publik terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam Mencegah Fraud. *Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, 11(02), 37–48.
- Sapitri, R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Journal of Management Fisip*, 3(2), 1–9.
- Sari, R. M., & Dewi, I. M. (2020). The Role of Organizational Commitment Mediation on the Effect of Compensation and Motivation on Performance. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 7(4), 90–102.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Hoogduin, K., Schaap, C., & Kladler, A. (2001). The Clinical Validity Of The Maslach Burnout Inventory and The Burnout Measure. *Psychology & Health*, 16(5), 565–582. <https://doi.org/10.1080/08870440108405527>
- Scheibe, S., & Kooij, D. T. A. M. (2024). Workplace Aging: The Reciprocal Relationship Between Adult Development and Work. *Annual Review of Developmental Psychology*, 6(1). <https://doi.org/10.1146/annurev-devpsych-010923-093135>
- Schermerhorn, J. R., & Chappell, D. S. (2010). *Introduction to Management* (1st ed.). John Wiley & Sons.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (8th ed.). John Wiley & Sons Ltd.
- Sinarti, T., & Saraswati, T. T. (2022). Mediation of Organizational Commitment on the Influence of Motivation and Skills on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi Syari'ah & Bisnis Islam*, 9(2), 121–135.

- Solimun, Fernandes, A. A. R., & Nurjannah. (2017). *Metode Statistika Multivariat: Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS (Kesatu)*. UB Press.
- Stanton, J. M., & Julian, A. L. (2002). The Impact Of Electronic Monitoring On Quality and Quantity Of Performance. *Computers in Human Behavior*, 18(1), 85–101.
- Steffens, N. K., Shemla, M., Wegge, J., & Diestel, S. (2019). Organizational Tenure and Employee Performance: A Multilevel Analysis. *Group & Organization Management*, 39(6), 664–690. <https://doi.org/10.1177/1059601114553512>
- Sudama, I. K. (2022). Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPK Monarch Bali. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 13(1), 7–17. <https://doi.org/10.22334/jihm.v13i1.215>
- Sudarso, P., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Swasta di Wilayah Kecamatan Parung Panjang dan Tenjo Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(3), 960–964.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyanto. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Pelayanan, Komitmen Afektif, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen serta Kualitas Pelayanan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. *Prosiding Seminar Nasional ASBIS*.
- Uygur, A. (2007). A Field Study to Examine the Relationship Between Organizational Commitment and Employee Performance. *Commerce and Tourism Education Faculty Journal*, 1(1), 71–85.
- Wahyu, S., Hana, L., & Fagastia, I. R. (2022). The Influence of Burnout, Workload and Work-Life Balance on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Insititute Journal*, 5(1), 1573–1580. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i1.3758>
- William, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601–617.
- Wirawan, P. R. M., & Dewi, A. S. K. (2020). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 9(1), 59–78.
- Wulantika, L., Mega, R., & Wittine, Z. (2023). Workload, Social Support and Burnout On Employee Performance. *Journal Of Eastern European and Central Asian Research*, 10(1), 1–8. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v10i1.1069>
- Zahira, R. A., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT Inspeksi X. *Jurnal Ekonomi, Koperasi Dan Kewirausahaan*, 14(2), 31–48.