

Determinan *Green Human Resource Management* terhadap Komitmen Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada Dinas Perhubungan Sumatera Barat

Chintya Ones Charli¹ Muhammad Mahzum²

^{1,2}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Email : chintyaonescharli@upiypk.ac.id¹, mahzum.mhd@gmail.com²

Corresponding Author : chintyaonescharli@upiypk.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of Green Human Resource Management (GHRM) on employee commitment, with work motivation as a moderating variable at the West Sumatra Department of Transportation. This research employs a quantitative method with an explanatory research approach, collecting data through a survey of 95 employees and analyzing it using SEM-PLS. The results indicate that GHRM has a positive and significant effect on employee commitment. Work motivation also significantly influences commitment but fails to moderate the relationship between GHRM and employee commitment. These findings confirm that effective GHRM implementation can enhance employee loyalty and engagement without being influenced by individual motivation levels. This study provides implications for organizations in developing environmentally-oriented human resource policies to improve employee performance and retention.

Keywords: *Green Human Resource Management, Employee Commitment, Work Motivation.*

I. Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan meningkatnya kesadaran terhadap isu lingkungan, organisasi dituntut untuk menerapkan konsep keberlanjutan dalam operasionalnya. *Green Human Resource Management* (GHRM) merupakan strategi manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam kebijakan dan praktik pengelolaan karyawan (Ogbeibu et al., 2024). Implementasi *Green Human Resource Management* (GHRM) diyakini mampu meningkatkan komitmen karyawan karena mencerminkan kepedulian

organisasi terhadap kesejahteraan lingkungan dan keberlanjutan sosial (Gomes et al., 2023); (Ansari et al., 2021). Penerapan GHRM semakin relevan bagi sektor publik, termasuk Dinas Perhubungan Sumatera Barat, yang bertanggung jawab dalam memastikan sistem transportasi yang efisien dan berkelanjutan. Seiring dengan meningkatnya regulasi pemerintah terkait lingkungan, organisasi publik diharapkan untuk mengambil peran aktif dalam mengadopsi praktik sumber daya manusia yang berkelanjutan. Hal ini mencakup perekrutan tenaga kerja yang

memiliki kesadaran lingkungan, memberikan pelatihan terkait praktik ramah lingkungan, serta mengembangkan kebijakan yang mendukung pengurangan dampak negatif terhadap lingkungan (Nocoñ & Pyka, 2019). Dengan demikian, penerapan GHRM dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan berkelanjutan.

Komitmen karyawan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan organisasi, terutama di sektor publik. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen tinggi cenderung lebih produktif dan loyal terhadap organisasi (Charli, 2021). Namun, salah satu tantangan utama dalam membangun komitmen karyawan adalah memastikan bahwa kebijakan organisasi selaras dengan nilai-nilai dan kepedulian individu terhadap lingkungan. Dalam konteks Dinas Perhubungan Sumatera Barat, penerapan kebijakan yang mendukung lingkungan tidak hanya akan meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan dalam menjalankan tugasnya. ("Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance: Mediating Role of Employee Engagement," 2021); (Rusilawati, 2023).

Namun, hubungan antara GHRM dan komitmen karyawan tidak selalu linier. Motivasi kerja merupakan faktor yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan ini. Motivasi kerja yang tinggi dapat memperkuat dampak positif GHRM terhadap komitmen karyawan dengan meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja. Sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki motivasi yang

cukup, maka kebijakan GHRM yang diterapkan oleh organisasi mungkin tidak akan berdampak signifikan terhadap komitmen mereka.

Komitmen karyawan dapat dikatakan sebagai suatu keadaan seseorang, dimana ia memihak kepada organisasi dan menerima tujuan organisasi, serta berusaha keras untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi tempat ia bekerja (Massora, 2022). Pada kenyataannya semakin sesuainya kepribadian seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin besar komitmen karyawan terhadap organisasi, sebab salah satu faktor yang menentukan baik buruknya komitmen karyawan terkait dengan kinerjanya didalam organisasi yaitu kecerdasan emosional yang ada didalam diri para pekerjanya. Kecerdasan emosional menurut (Sari, 2022) adalah kemampuan seseorang dalam memotivasi dirinya, mengetahui perasaan dan mengatur emosinya dalam hubungannya dengan orang lain.

II. Landasan Teori

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat, disiplin, dan tanggung jawab guna mencapai tujuan pribadi maupun organisasi. Hal ini bisa berasal dari keinginan untuk berkembang, meraih prestasi, mendapatkan penghargaan, atau memenuhi kebutuhan finansial dan emosional (Chintya OC, 2023). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Gomes et al., 2023) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap komitmen karyawan.

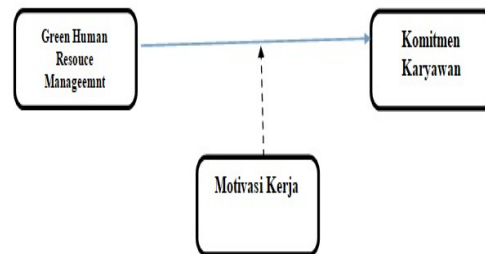
Green Human Resource Management dalam (Hidayat &

Sukardi, 2019) yaitu kegiatan berupa penyuluhan kepada karyawan yang diadakan perusahaan dalam menjaga lingkungan sekitar perusahaan, dapat membantu praktik ramah lingkungan di tempat kerja dalam menyelamatkan bumi dalam penerapan berkelanjutan yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang lebih baik. Menurut (bidin A, 2021) *Green Human Resource Management* merupakan suatu kegiatan seperti seleksi, rekrutmen, pengembangan, dan pelatihan para manajer yang melaksanakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang diberikan kepada karyawan dalam aspek ramah lingkungan. Penelitian yang dilakukan oleh (Yang & Li, 2023) menyatakan bahwa organisasi yang ingin meningkatkan komitmen lingkungan karyawan harus menerapkan GHRM secara terpadu. Hasil penelitian juga menunjukkan pengaruh GHMR terhadap komitmen karyawan.

Dengan mempertimbangkan pentingnya GHRM, komitmen karyawan, dan motivasi kerja dalam mendukung efektivitas organisasi, sehingga penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara ketiga variabel tersebut pada Dinas Perhubungan Sumatera Barat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan serta memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam meningkatkan Green Human Resource Management terhadap Komitmen Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel Moderasi.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dipaparkan diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1. Bagaimana

Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan, 2. Bagaimana Motivasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan, 3. Bagaimana Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan dengan di moderasi oleh motivasi kerja.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

III. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *green human resource management* terhadap komitmen karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori yaitu penelitian yang menguji hipotesis yang ada. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada penggunaan pertanyaan dengan standar formal dan sebelumnya telah ditetapkan pilihan jawaban dalam kuesioner yang dibagikan kepada responden. Teknik pengumpulan data dengan survei ini menggunakan *self administered survey* yang mana masing-masing Angket disebarikan secara online menggunakan Google Form. Sebanyak 95 orang mengisi angket yang disebarikan. Pernyataan dalam angket semuanya dijawab oleh responden. Semua pernyataan menggunakan metode *Likert*

Summated Rating (LSR) dengan bentuk checklist.

Responden dari penelitian ini menggunakan beberapa kriteria sehingga menggunakan teknik *accidental sampling*. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini hanya orang-orang dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti yang dapat menyediakan informasi secara tepat. Kriteria responden yang digunakan dalam penelitian ini hanya pegawai Dinas Perhubungan kota Padang (ASN). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode survei, yaitu metode pengumpulan data primer dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Daftar pertanyaan/pernyataan dapat bersifat terbuka jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya bersifat tertutup jika alternatif-alternatif jawaban telah disediakan instrumen yang berupa lembar daftar pertanyaan tadi dapat berupa kuesioner. Setiap pertanyaan mempunyai 5 jawaban, mulai dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Desain Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan yang diteliti dan dirumuskan, maka penelitian ini dapat digolongkan pada penelitian yang bersifat deskriptif dan kuantitatif. Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan, menggambarkan data telah terkumpul bagaimana tanpa bermaksud membuat kesimpulan umum atau generalisasi (Sugiyono, 2023).

Sedangkan menurut (Sugiyono, 2019) metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Outer Model

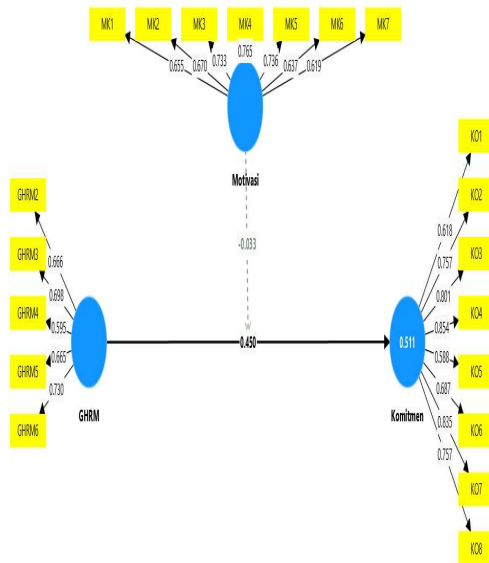
Model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada outer model :

1. *Convergent Validity*. Nilai *convergen validity* adalah nilai loading faktor pada variable laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan >0.7 .
2. *Discriminant Validity*. Nilai ini merupakan nilai cross loading faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain.
3. *Composite Reliability*. Data yang memiliki *composite reliability* >0.8 mempunyai reliabilitas yang tinggi.

4. *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE yang diharapkan >0.5.

IV. Hasil dan Pembahasan Hasil Penelitian

Pada penelitian ini telah memenuhi nilai *outer loading* yaitu 0,5 dan indikator yang tidak memenuhi criteria sehingga di eliminasi dari penelitian ini dimana internal *consistency* yaitu nilai *composite reliability* yang tinggi menunjukkan nilai konsistensi dari masing-masing indikator dalam mengukur konstruksya. Gambar 3 memperlihatkan model yang sudah di modifikasi dan memenuhi kriteria :



Gambar 2. Outer Model Setelah Modifikasi

Untuk menguji convergent validity digunakan nilai outer loading atau loading factor. Menurut (Saputro & Siagian, 2016) dalam tahap pengembangan korelasi 0,5 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima, hasil uji outer model dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Outer Model

	GHRM	Komitmen	Motivasi	Motivasi x GHRM
GHRM2	0,666			
GHRM3	0,698			
GHRM4	0,595			
GHRM5	0,665			
GHRM6	0,730			
KO1		0,618		
KO2		0,757		
KO3		0,801		
KO4		0,854		
KO5		0,588		
KO6		0,687		
KO7		0,835		
KO8		0,757		
MK1			0,655	
MK2			0,670	
MK3			0,733	
MK4			0,765	
MK5			0,736	
MK6			0,637	
MK7			0,619	
Motivasi x GHRM				1,000

Sumber : Hasil Pengolahan data Smart-PLS 4.0

Berdasarkan sajian data dalam tabel 3, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai outer loading > 0,5. Sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Adapun hasil uji reliabilitas pre-test penelitian ini dapat dilihat dari nilai koefisien cronbach alpha sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
GHRM	0,700	0,706	0,804	0,452
Komitmen	0,881	0,897	0,907	0,552
Motivasi	0,815	0,821	0,863	0,476

Sumber : Hasil Pengolahan data Smart-PLS 4.0

Uji reabilitas disebut reliabel jika instrumen cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang diperoleh. Instrumen dikatakan reliabel

tinggi jika koefisien Alphasama dengan atau lebih besar dari 0,700. Pada tabel diatas dapat dilihat nilai cronbach's alpha diatas 0,7 maka dapat dinyatakan bahwa instrumen pada menelitian ini sudah reliabel.

Analisis model structural atau (inner model) bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Bagian yang perlu dianalisis dalam model struktural yakni, koefisien determinasi (R-Square) dan pengujian hipotesis. Koefisien determinasi (R-Square) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu model. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur.

Tabel 3 : Koefisien Determinasi (R – Square)

	R-square	Adjusted R-square
Komitmen	0,511	0,495

Sumber : Hasil Pengolahan data Smart-PLS 4.0

Berdasarkan tabel 3. diperoleh hasil pengaruh variabel GHRM dan motivasi terhadap komitmen karyawan sebesar 0.511. Nilai R-Square sebesar 0.511 mengindikasikan bahwa variasi nilai variabel komitmen karyawan mampu dijelaskan oleh variasi nilai variabel GHRM dan motivasi sebesar 51,1%. Dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini, seperti pelatihan, penggunaan teknologi, budaya organisasi dan lain – lain.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai p values pada pengujian bootstrapping. Berdasarkan olah data yang dilakukan, diperoleh hasil uji hipotesis sebagai berikut :

Tabel 3 : Hasil Uji Antar Variabel

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
GHRM -> Komitmen	0,450	0,453	0,101	4,450	0,000
Motivasi -> Komitmen	0,382	0,401	0,102	3,751	0,000
Motivasi x GHRM -> Komitmen	-0,033	-0,036	0,053	0,617	0,537

Sumber : Hasil Pengolahan data Smart-PLS 4.0

Hipotesis 1 : Diduga terdapat pengaruh GHRM secara signifikan terhadap Komitmen pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa GHRM berpengaruh signifikan terhadap Komitmen pegawai terlihat dari nilai p values $0,000 \leq 0,05$ yang artinya Pengaruh GHRM secara signifikan terhadap Komitmen Pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawati & Oktarina, 2023) yang menyatakan bahwa GHRM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen.

GHRM (*Green Human Resource Management*) berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada Dinas Perhubungan Sumatera Barat karena menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan, meningkatkan kesadaran lingkungan, serta memperkuat keterlibatan dan loyalitas karyawan. Dengan praktik GHRM, karyawan lebih termotivasi untuk berkontribusi terhadap tujuan organisasi, merasa dihargai, dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka.

H1 : Ha Diterima, dimana artinya GHRM berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Pegawai.

Hipotesis 2 : Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap Komitmen pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen pegawai terlihat dari nilai p values $0,000 \leq 0,05$ yang artinya Pengaruh motivasi secara signifikan terhadap Komitmen Pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Salsabilla Alista & Santoso, 2024), bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Motivasi kerja dapat mempengaruhi komitmen pegawai pada Dinas Perhubungan Sumatera Barat karena pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaannya. Motivasi yang baik mendorong pegawai untuk lebih loyal, berkontribusi secara maksimal, dan tetap bertahan dalam organisasi. Selain itu, ketika pegawai merasa termotivasi, mereka lebih mudah menyesuaikan diri dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, yang pada akhirnya memperkuat komitmen mereka terhadap instansi.

H2 : Ha Diterima, dimana artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Pegawai.

Hipotesis 3 : Diduga terdapat pengaruh GHRM terhadap komitmen pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi.

Hasil penelitian menunjukkan GHRM tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi terlihat dari nilai p values $0,537 \geq 0,05$ yang artinya motivasi kerja tidak berhasil memoderasi hubungan antara GHRM terhadap komitmen pegawai.

Motivasi kerja tidak dapat memoderasi GHRM terhadap komitmen pegawai

pada Dinas Perhubungan Sumatera Barat karena pengaruh GHRM terhadap komitmen pegawai sudah cukup kuat tanpa perlu dimoderasi oleh faktor lain. Praktik GHRM langsung membentuk kesadaran dan keterikatan pegawai terhadap nilai-nilai organisasi, sehingga peran motivasi kerja sebagai moderator menjadi tidak signifikan. Selain itu, faktor lain seperti budaya organisasi, kebijakan instansi, dan kepatuhan terhadap regulasi lebih dominan dalam menentukan komitmen pegawai dibandingkan dengan motivasi kerja individu.

H3 : Ha Ditolak, dimana artinya motivasi kerja tidak berhasil memoderasi hubungan antara GHRM terhadap komitmen pegawai.

V. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa GHRM berperan penting dalam meningkatkan komitmen karyawan di Dinas Perhubungan Sumatera Barat. Praktik GHRM menciptakan lingkungan kerja yang lebih berkelanjutan, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan. Motivasi kerja juga memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen karyawan, di mana pegawai yang lebih termotivasi cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi. Namun, motivasi kerja tidak berhasil memoderasi hubungan antara GHRM dan komitmen karyawan, karena pengaruh GHRM terhadap komitmen sudah cukup kuat tanpa perlu adanya variabel moderasi. Oleh karena itu, organisasi perlu terus memperkuat implementasi GHRM untuk meningkatkan keterlibatan dan komitmen pegawai secara optimal.

VI. Daftar Pustaka

- Ansari, N. Y., Farrukh, M., & Raza, A. (2021). Green human resource management and employees pro-environmental behaviours: Examining the underlying mechanism. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(1), 229–238. <https://doi.org/10.1002/csr.2044>
- bidin A. (2021). Green Human Resource Management dan Kinerja Lingkungan. In *Вестник Росздравнадзора* (Vol. 4, Issue 1).
- Charli, C. O. (2021). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ekobistek*, 9(1), 53–62. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v9i1.62>
- Chintya OC, M. M. (2023). Determinasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Loyalitas Karyawan: Analisis Pengetahuan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja (Studi Literature Review). *JURNAL MANAJEMEN AKUNTANSI (JUMSI)*, 4(1), 88–100.
- Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. (2021). *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Gomes, J. F. S., Sabino, A., & Antunes, V. (2023). The Effect of Green Human Resources Management Practices on Employees' Affective Commitment and Work Engagement: The Moderating Role of Employees' Biospheric Value. *Sustainability (Switzerland)*, 15(3). <https://doi.org/10.3390/su15032190>
- Hidayat, T., & Sukardi. (2019). JURNAL FOKUS, Volume 9, Nomor 2 September 2019. *Jurnal Fokus*, 9(September), 241–254.
- Kurniawati, M., & Oktarina, C. A. (2023). Green Human Resource Management Practices Towards Organizational Commitment At Pt Bahtera Utama Magnarindo Surabaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 286–302. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.3010>
- Massora, G. (2022). *Pengaruh komitmen karyawan, lingkungan kerja dan model pembelajaran terhadap kinerja karyawan*. Halaman 16.
- Nocoń, A., & Pyka, I. (2019). Sectoral analysis of the effectiveness of bank risk capital in the visegrad group countries. *Journal of Business Economics and Management*, 20(3), 424–445. <https://doi.org/10.3846/jbem.2019.9606>
- Ogbeibu, S., Emelifeonwu, J., Pereira, V., Oseghale, R., Gaskin, J., Sivarajah, U., & Gunasekaran, A. (2024). Demystifying the roles of organisational smart

- technology, artificial intelligence, robotics and algorithms capability: A strategy for green human resource management and environmental sustainability. *Business Strategy and the Environment*, 33(2), 369–388.
<https://doi.org/10.1002/bse.3495>
- Rusilawati, E. (2023). *Mediation Effect of Work Motivation on the Relationship between Soft Skills and Hard Skills, and Impact on Employee Performance in Skincare Clinical*. 5(2), 89–95.
- Salsabilla Alista, N., & Santoso, A. B. (2024). The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at Daffa Florist. *Equivalent: Jurnal Ilmiah Sosial Teknik*, 6(1), 29–40.
<https://doi.org/10.59261/jequi.v6i1.140>
- Saputro & Siagian. (2016). Perbandingan Pendugaan Parameter Koefisien Struktural Model Melalui Sem Dan Pls-Sem. *Journal of Mathematics and Its Applications*, 15(2), 11–22.
<https://doi.org/10.29244/jmap.15.2.11-22>
- Sari, N. (2022). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Komunikasi terhadap Loyalitas Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada CV Twin Setia Yogyakarta. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4, 2022.
<https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i2.694>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2023). metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. In *Alfabeta*, cv.
- Yang, M., & Li, Z. (2023). The influence of green human resource management on employees' green innovation behavior: The role of green organizational commitment and knowledge sharing. *Heliyon*, 9(11), e22161.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e22161>.