

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA Bank Perkreditan Rakyat “KOTA” KEDIRI**

Sri Utami Hanggondosari
Universitas Pwiyatan Daha
sriutamisari72@gmail.com

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia akan memberikan manfaat yang besar kepada sebuah organisasi. Oleh karena itu, kebutuhan akan suatu analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi sebuah keharusan untuk menciptakan efek pelayanan yang ekstra terhadap konsumen. Dengan kata lain, usaha yang bergerak di bidang jasa membutuhkan pelayanan yang lebih daripada usaha yang berbasis barang. Sehingga, perhatian akan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugasnya menjadi basis untuk keberlangsungan badan usaha itu sendiri. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 41 (empat puluh satu) responden yaitu mencakup semua karyawan dan penelitian ini menguji pengaruh yang antara lain adalah: motivasi kerja (X1), dan komitmen organisasi (X2). Sedang Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja (Y). Hasil penelitian melalui analisis data secara simultan Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat ‘KOTA’ Hal ini ditunjukkan dari hasil **F_{hitung}** sebesar 69.879 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Komitmen, Motivasi, kinerja, Organisasi.

PENDAHULUAN

Di era revolusi industri 4.0 ini banyak perusahaan-perusahaan yang dituntut untuk terus mengembangkan kinerja karyawannya agar mampu bekerja lebih baik, berintegritas, kompeten dan maksimal. Dalam hal ini perusahaan perlu mendorong dan mengembangkan kemampuan karyawan terutama dalam hal kinerja, agar tujuan dalam perusahaan tersebut dapat tercapai secara maksimal, salah satunya melalui sebuah dukungan motivasi.

Ada banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diantaranya adalah motivasi dan komitmen organisasi, yaitu sebagai langkah untuk melaksanakan jenis-jenis tugas yang sesuai dengan kemampuan dan penempatan sebagai upaya menciptakan efektifitas dan efisiensi kinerja karyawan. Jika tidak ada kinerja yang baik maka tujuan organisasi tidak akan berjalan sesuai yang diinginkan oleh perusahaan.

Winardi (2016:6) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Mangkunegara (2009:18) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan uraian singkat diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti hal yang terkaji dalam aspek tersebut di Bank Perkreditan Rakyat “KOTA” Kediri untuk

meningkatkan kinerja karyawannya melalui penelitian terhadap tingkat motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2014: 13).

Pemilihan Bank Perkreditan Rakyat “KOTA” Kediri yang beralamat di Jl. Ruko Brawijaya No. 40, Kediri Jawa Timur. Alasan pengambilan lokasi penelitian ini adalah dalam perusahaan tersebut terdapat sumber masalah yang erat kaitanya dengan penelitian ini. Waktu melakukan penelitian ini adalah bulan Mei sampai dengan Juli 2021. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bank Perkreditan Rakyat “KOTA” Kediri sebanyak 41 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan studi pustaka serta kuisioner. Dengan Variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1), dan komitmen organisasi (X_2). Sedangkan Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja (Y). Teknik analisis yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Validitas menurut Ghzali (2013:52) adalah suatu instrumen dinyatakan valid apabila mampu mengukur yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dinyatakan valid, namun sebaliknya apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Untuk melihat reliabilitas peneliti menggunakan tingkat reliabel apabila korelasi *cornbach's alpha* 0,60 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,60 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Ghzali (2013:48).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2014:277) berpendapat regresi linier berganda ini digunakan untuk

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

mengetahui secara linier pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu Motivasi Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Kinerja Karyawan (Y). Adapun bentuk data persamaannya sebagai berikut:

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b1 = Koefisien regresi motivasi kerja
- b2 = Koefisien regresi komitmen organisasi
- X₁ = Motivasi kerja
- X₂ = Komitmen organisasi
- e = Error term (variabel pengganggu)

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Menurut Ghozali (2016:98) uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui apakah hipotesa yang diajukan signifikan atau tidak maka perlu membandingkan antara sig t dengan probabilitas 0, 05 dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Sig t < 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas dan variabel terikat.
- 2) Sig t > 0,05 maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas dan variabel terikat.

b. Uji F

Ghozali (2016:98) mengutarakan bahwa uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara bersama-sama berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Uji F digunakan untuk menentukan apakah masing-masing variabel bebas sebagai *predictor* mempunyai hubungan linieritas atau tidak dengan variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan sig F dengan probabilitas 0, 05 ketentuan sebagai berikut:

- 1) Sig F < 0, 05 maka terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Sig F > 0, 05 maka tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Dari penyebaran kuesioner yang jumlahnya 41 responden, bisa diperoleh hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	X1.1	0,771	0.3081	Valid
	X1.2	0,606	0.3081	Valid
	X1.3	0,597	0.3081	Valid
	X1.4	0,645	0.3081	Valid
	X1.5	0,568	0.3081	Valid
	X1.6	0,488	0.3081	Valid
Komitmen Organisasi	X2.1	0,683	0.3081	Valid

(X ₂)	X2.2	0,791	0.3081	Valid
	X2.3	0,588	0.3081	Valid
	X2.4	0,642	0.3081	Valid
	X2.5	0,638	0.3081	Valid
	X2.6	0,618	0.3081	Valid
	X2.7	0,796	0.3081	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0, 653	0.3081	Valid
	Y.2	0, 580	0.3081	Valid
	Y.3	0, 728	0.3081	Valid
	Y.4	0, 664	0.3081	Valid
	Y.5	0, 772	0.3081	Valid
	Y.6	0, 612	0.3081	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Dari table 1 menyatakan bahwa hasil pengujian validitas instrument penelitian atau Kuesioner dengan masing - masing pertanyaan memperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga instrument penelitian tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,672	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,808	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,756	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan table 2 dapat diketahui bahwasanya hasil nilai *cronbach's alpha* (α) variabel motivasi kerja, komitmen kerja dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,60 sehingga indikator atau kuesioner dari ketiga variabel diatas bisa dinyatakan reliabel atau bisa dipercaya untuk alat ukur variabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1.540	2.532
	Motivasi Kerja (X1)	.263	.144
	Komitmen Organisasi (X2)	.574	.095

Sumber: Output SPSS 22.0

Berdasarkan tabel 3 maka dapat di tulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1.540 + 0,263X_1 + 0,574 X_2$$

Persamaan regresi diatas menunjukan bahwa:

- Nilai konstanta (a) sebesar 1.540 artinya apabila motivasi kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 1.540.
- Koefisien regresi (b_1) motivasi kerja sebesar 0, 263 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel motivasi kerja bertambah sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0, 263 dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.
- Koefisien regresi (b_2) komitmen organisasi sebesar 0, 574 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel komitmen organisasi bertambah sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,574 dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.887a	.786	.775	1.207

Sumber: Output SPSS 22.0

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R^2 atau *R Square* sebesar 0, 786. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 78, 6% dan sisanya 21, 4% dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar penelitian ini. Hubungan kedua variabel bisa dikatakan cukup kuat karena memiliki nilai R atau korelasi sebesar 0, 88.

Uji Hipotesis

Uji t (Pengujian secara parsial)

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	Sig.t	Keterangan
X_1	1.827	0,076	H_1 diterima
X_2	6.059	0,000	H_2 diterima

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2024

Berdasarkan table 5 hasil pegujian menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa:

- Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 1.827 dengan nilai signifikan $0.076 < 0, 05$.

- b) Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 6.059 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Uji F (Pengujian secara simultan)

Sebagaimana dapat dilihat pada tabel hasil uji F dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji F

F	Sig	Keterangan
69.879	0,000	H ₃ diterima

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Dari tabel 6 diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dengan uji statistik menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan dari responden terhadap kondisi dari masing-masing pada variabel. Penjelasan dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Diperoleh nilai t_{hitung} 69. 879 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka motivasi kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian motivasi kerja berdasarkan penelitian tingkat rata-rata lama bekerja haruslah berbeda, karena mereka yang bekerja diatas 3 tahun akan lebih semangat bekerja apabila perusahaan tidak hanya memberikan bonus tetapi juga promosi jabatan. Motivasi sendiri merupakan pendorong bagi seorang karyawan agar semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk itu motivasi sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Mathis dan Jackson (2006:114) mendefinisikan motivasi kerja sebagai keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Selanjutnya hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Evawati Khumaedi (2016) yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II”. Dengan hasil penelitian secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial. Diperoleh nilai t_{hitung} 2,063 dengan nilai signifikan $0,046 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat lama bekerja diatas 3 tahun akan lebih mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, adanya faktor kenyamanan dengan anggota dalam organisasi, nyaman dengan pekerjaan, membuat karyawan tersebut setia dan bertahan didalam organisasi. Untuk itu dengan adanya komitmen organisasi perusahaan dapat mengetahui karyawan yang

memihak dan setuju dengan visi dan misi perusahaan serta mampu mewujudkan tujuan perusahaan.

Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008:155) Komitmen organisasi merupakan derajat yang mana karyawannya percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan tidak akan meninggalkan organisasi. Selanjutnya hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Gustina dan Fatmawati (2017) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan”. Dengan hasil penelitian secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan. Diperoleh nilai F_{hitung} 69.879 sedangkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka kinerja karyawan dapat di tingkatkan dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan dan komitmen organisasi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena apabila karyawan setuju dengan visi dan misi perusahaan maka secara otomatis karyawan tersebut siap membantu untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Mangkunegara (2009:18) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ida Respatiningsih dan Frans Sadirjo (2015) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Inspektorat Kabupaten Pamalang)”. Dengan hasil penelitian secara simultan motivasi kerja komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat “KOTA” Kediri, maka dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu :

Berdasarkan analisis data secara parsial diperoleh hasil bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat “KOTA” Kediri. Hal ini ditunjukkan dari hasil thitung sebesar 1.827 dengan nilai signifikansi $0.076 < 0,05$.

Berdasarkan analisis data secara parsial diperoleh hasil bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat “KOTA” Kediri. Hal ini ditunjukkan dari hasil thitung sebesar 6.059 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan analisis data secara simultan Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

pada Bank Perkreditan Rakyat “KOTA” Kediri. Hal ini ditunjukkan dari hasil **Fhitung** sebesar 69.879 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan oleh penulis maka, saran yang dapat disampaikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

Diharapkan dengan adanya penelitian ini Bank Perkreditan Rakyat “KOTA” Kediri dapat meningkatkan kinerja karyawannya seperti memberikan motivasi kerja agar semangat untuk bekerja, dengan memberikan gaji yang sesuai dengan UMK, memberikan bonus dan kenaikan jabatan bagi karyawan yang berprestasi.

Organisasi harus lebih memperhatikan karyawannya melalui pendekatan individu dan komunikasi sehingga menimbulkan rasa kekeluargaan, dengan begitu karyawan akan merasa nyaman dan bertahan didalam organisasi tersebut.

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Peneliti selanjutnya diharapkan mau melakukan penelitian lebih lanjut dan mengkaji lebih dalam lagi terkait dengan yang sudah disajikan oleh peneliti sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- _____. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rajawali Andi Mulia.
- _____. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- A.M, Sardiman. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- As’ad, M. (2003). *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Liberty.
- Cut Zurnali. (2010). *Knowledge Worker: Kerangka Riset Sumber Daya Manusia Masa Depan*, Bandung: Unpad Press.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*, Surabaya: Pena Semesta.
- Dimas Rizky Akbar. (2014). Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya. *Kebijakan dan Manajemen Publik*. No. 1 (Januari). Vol. II. Hlm. 1 - 10.
- Evawati Khumaedi. (2016). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* No.1 (Maret). Vol. II. Hlm. 66 - 77
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Progam IBM SPSS*

- 23 (Edisi 8), Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Organisasi dan Motivasi – Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Ida Respati Ningsih & Frans Sudirjo. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Inspektorat Kabupaten Pamalang). *Serat Acitya- Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*. No. 3. (September).Vol. IV. Hlm. 56- 69.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Lidia Lusri, Siagian (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*. No. 1. Vol 5.
- Luthans Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Mathis, R.L & J.H. Jackson. (2006). *Human Resources Management: Sumber Daya Manusia*, (Diterjemahkan oleh Dian Angelia). Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir, Moh. (2013). *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Bandung: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. (Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan), Jakarta: Erlangga
- Robbins, S.P. dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sandy, Muhammad. (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati. Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*, Bandung: Tesis Universitas Widyatama.
- Sastrohadiwiryo, B.S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Oprasional*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri Gustina Pane & Fatmawati. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*. No. 3 (Oktober). Vol. II. Hlm. 67 – 79.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Rineke Cipta.
- Zameer, dkk. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *HRMARS*. No. 1 (Januari). Hlm. 293 – 298