

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
YANG BERDAMPAK KEPADA PRESTASI KERJA KARYAWAN
PT LAJU LUAS INDONESIA DI SIDOARJO**

Oleh :

NANDA LESMANA

(nandalesmana.official@gmail.com)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA
SURABAYA**

2018

ABSTRAK

Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang sangat penting, hal ini dikarenakan karyawan mampu mengoperasikan / menjalankan aset – aset perusahaan lainnya. Oleh sebab itu karyawan perlu adanya perhatian khusus terhadap karyawan itu sendiri, misalnya dengan komitmennya terhadap organisasi sehingga menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kemudian diharapkan mampu menciptakan suatu prestasi kerja karyawan tersebut. Dalam penelitian ini judul yang diambil adalah sebagai berikut “ Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Yang Berdampak Kepada Prestasi Kerja Karyawan PT. Laju Luas Indonesia di Sidoarjo ” dimana variabel X adalah komitmen organisasi, variabel Z adalah motivasi kerja dan variabel intervening adalah prestasi kerja. Setelah melakukan pengujian Statistik diperoleh hasil telah lulus Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Multikolinearitas. Kemudian diperoleh persamaan sub struktur 1 yaitu $Z = 0,848 X + 0,539 \epsilon_1$ dan sub struktur 2 yaitu $Y = 0,516 X + 0,420 Z + 0,452 \epsilon_2$. Setelah dilakukan Uji Parsial diperoleh hasil pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi, motivasi kerja dan prestasi kerja.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja

LATAR BELAKANG

Pasar bebas yang melanda hampir semua negara – negara didunia membuat persaingan antar negara satu dengan negara yang lain semakin tinggi hal ini disebabkan karena tidak adanya sekat antara negara satu dengan negara yang lain. Masing – masing negara berlomba – lomba meningkatkan diri agar tidak tergerus oleh perubahan global. Begitu juga dalam suatu perusahaan, dimana setiap perusahaan harus meningkatkan kualitas karyawannya dengan cara meningkatkan komitmen organisasi dan motivasi kerja yang baik agar mampu menghasilkan prestasi kerja yang baik pula. Ada beberapa faktor yang mampu mempengaruhi suatu perusahaan, misalnya alat – alat mesin produksi, metode yang dipergunakan untuk menghasilkan suatu produk, modal uang yang dipergunakan untuk membiayai seluruh proses produksi mulai dari awal sampai akhir, tenaga kerja / karyawan merupakan penggerak dari semua faktor – faktor tersebut.

Komitmen organisasi merupakan salah faktor penting yang harus dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehari – hari. Komitmen organisasional merupakan sikap para karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Tinggi rendahnya komitmen organisasional yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan sangatlah menentukan dalam memotivasi kerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat dalam mencapai tujuan perusahaan dan sebaliknya karyawan yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa. Komitmen organisasi merupakan salah satu “ roh “ perusahaan dalam mencapai apa yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut. Semua karyawan dari level bawah sampai level atas harus mempunyai komitmen organisasi yang tinggi agar perusahaan mampu mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Motivasi kerja yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki suatu organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya. Oleh karena itu kunci keberhasilan manajer / pimpinan dalam menggerakkan bawahannya terletak pada kemampuannya memahami teori motivasi sehingga menjadi daya pendorong yang efektif dalam upaya peningkatan kinerja dalam suatu perusahaan. Berdasarkan beberapa penjabaran motivasi tersebut, maka dapat dikatakan bahwa motivasi adalah sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri karyawan yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku seseorang berkaitan dengan lingkungan kerja. Jadi motivasi adalah dorongan dari dalam diri karyawan untuk memenuhi kebutuhan yang stimulasi berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas, kemudian diimplementasikan kepada orang lain untuk memberikan pelayanan yang baik kepada orang lain.

Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi / perusahaan mengevaluasi dan menilai karyawannya terhadap pencapaian apa yang telah dilakukan oleh karyawannya. Tujuan dilakukannya penilaian prestasi kerja

secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi / perusahaan dan secara khusus untuk dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan, latihan dan sebagainya. Perusahaan harus mampu meningkatkan prestasi kerja karyawannya dengan harapan mampu memberikan nilai tambah bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Berbagai macam cara perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan antara lain dengan meningkatkan komitmen organisasi karyawan terhadap organisasi / perusahaan dan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Dari penjelasan serta uraian diatas maka penulis ingin melakukan suatu penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Yang Berdampak Kepada Prestasi Kerja Karyawan PT. Laju Luas Indonesia di Sidoarjo** ”.

RUMUSAN MASALAH

Sesuai dengan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Laju Luas Indonesia di Sidoarjo ?
- 2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Laju Luas Indonesia di Sidoarjo ?
- 3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja karyawan PT. Laju Luas Indonesia di Sidoarjo ?
- 4) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Laju Luas Indonesia di Sidoarjo ?

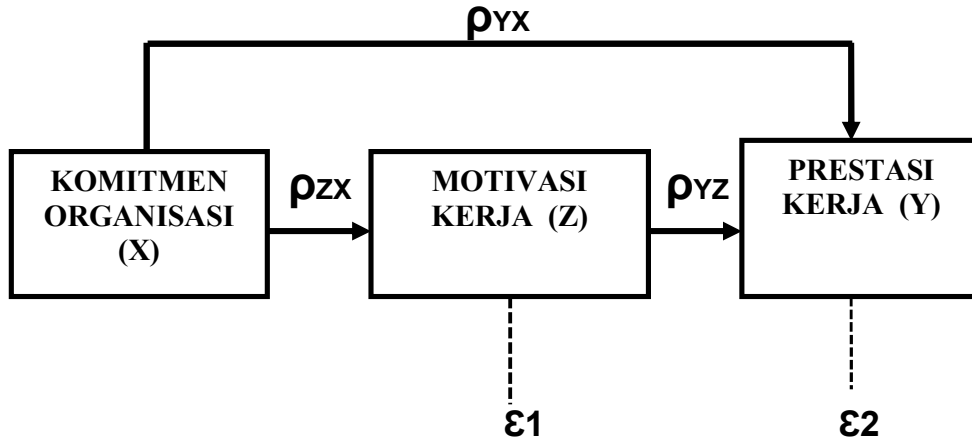
TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan latar belakang masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Laju Luas Indonesia di Sidoarjo.
- 2) Untuk mengetahui komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Laju Luas Indonesia di Sidoarjo.
- 3) Untuk mengetahui komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja karyawan PT. Laju Luas Indonesia di Sidoarjo.

- 4) Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Laju Luas Indonesia di Sidoarjo.

PEMBAHASAN



HIPOTESIS PENELITIAN

- 1) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Laju Luas Indonesia di Sidoarjo.
- 2) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Laju Luas Indonesia di Sidoarjo.
- 3) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja karyawan PT. Laju Luas Indonesia di Sidoarjo.
- 4) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Laju Luas Indonesia di Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan PT. Laju Luas Indonesia di bagian Divisi Umum meliputi General Administrasi, General Affair, HR Recruitment, dan Legal Officer yang berjumlah 31 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling / sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel diambil secara keseluruhan dari jumlah populasi, Sugiyono (2017, 220).

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

1. Komitmen Organisasi (X)

Faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu :

- 1) Faktor personal mempengaruhi komitmen organisasi (X1.1)
- 2) Tingkat kesulitan dalam pekerjaan (X1.2)
- 3) Tingkat pengendalian organisasi terhadap karyawan (X1.3)
- 4) Pengalaman kerja akan memiliki tingkat komitmen organisasi yang berlainan (X1.4).

2. Motivasi Kerja (Z)

Indikator – indikator variabel motivasi kerja menurut Matthews (2011) adalah sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja fisik atau tempat kerja yang baik (Z1.1)
- 2) Sistem penggajian yang adil (Z1.2)
- 3) Peluang pengembangan karir (Z1.3)
- 4) Pekerjaan yang pantas (Z1.4).

3. Prestasi Kerja (Y)

Indikator yang digunakan sebagai alat ukur prestasi kerja antara lain:

- 1) Pekerjaan selesai sesuai target (Y1.1)
- 2) Pekerjaan tepat waktu (Y1.2)
- 3) Kesalahan yang minimal (Y1.3)
- 4) Inovasi dalam bekerja (Y1.4)

HASIL PENELITIAN

Tabel 4.5

Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi 1 (X1.1)

KOMITMEN ORGANISASI 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	8	25,8	25,8	25,8
	3,00	15	48,4	48,4	74,2
	4,00	8	25,8	25,8	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan SPSS

Tabel 4.6

Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi 2 (X1.2)

KOMITMEN ORGANISASI 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	4	12,9	12,9	12,9
	2,00	4	12,9	12,9	25,8
	3,00	13	41,9	41,9	67,7
	4,00	10	32,3	32,3	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan SPSS

Tabel 4.7

Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi 3 (X1.3)

KOMITMEN ORGANISASI 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	5	16,1	16,1	16,1
	2,00	3	9,7	9,7	25,8
	3,00	14	45,2	45,2	71,0
	4,00	9	29,0	29,0	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan SPSS

Tabel 4.8

Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi 4 (X1.4)

KOMITMEN ORGANISASI 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	3,2	3,2	3,2
	2,00	4	12,9	12,9	16,1
	3,00	15	48,4	48,4	64,5
	4,00	11	35,5	35,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan SPSS

Tabel 4.9

Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja 1 (Z1.1)

MOTIVASI KERJA 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	6,5	6,5	6,5
	2,00	5	16,1	16,1	22,6
	3,00	18	58,1	58,1	80,6
	4,00	6	19,4	19,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan SPSS

Tabel 4.10

Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja 2 (Z1.2)

MOTIVASI KERJA 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	4	12,9	12,9	12,9
	2,00	3	9,7	9,7	22,6
	3,00	22	71,0	71,0	93,5
	4,00	2	6,5	6,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan SPSS

Tabel 4.11
Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja 3 (Z1.3)

MOTIVASI KERJA 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	9,7	9,7	9,7
	2,00	2	6,5	6,5	16,1
	3,00	16	51,6	51,6	67,7
	4,00	10	32,3	32,3	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan SPSS

Tabel 4.12
Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja 4 (Z1.4)

MOTIVASI KERJA 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	5	16,1	16,1	16,1
	2,00	2	6,5	6,5	22,6
	3,00	18	58,1	58,1	80,6
	4,00	6	19,4	19,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan SPSS

Tabel 4.13
Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja 1 (Y1.1)

PRESTASI KERJA 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	9,7	9,7	9,7
	2,00	5	16,1	16,1	25,8
	3,00	16	51,6	51,6	77,4
	4,00	7	22,6	22,6	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan SPSS

Tabel 4.14
Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja 2 (Y1.2)

PRESTASI KERJA 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	6,5	6,5	6,5
	2,00	5	16,1	16,1	22,6
	3,00	14	45,2	45,2	67,7
	4,00	10	32,3	32,3	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan SPSS

Tabel 4.15
Jawaban Responden Variabel Prestasi 3 (Y1.3)

PRESTASI KERJA 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	9,7	9,7	9,7
	2,00	3	9,7	9,7	19,4
	3,00	13	41,9	41,9	61,3
	4,00	12	38,7	38,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan SPSS

Tabel 4.16
Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja 4 (Y1.2)

PRESTASI KERJA 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	9,7	9,7	9,7
	2,00	4	12,9	12,9	22,6
	3,00	16	51,6	51,6	74,2
	4,00	8	25,8	25,8	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan SPSS

PEMBAHASAN

Setelah melakukan analisis data, maka pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Laju Luas Indonesia di Sidoarjo sebesar 71,9 %. Dengan adanya komitmen organisasi yang baik maka akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap karyawan serta PT. Laju Luas Indonesia di Sidoarjo. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Anidar dan Indarti (2015) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna” menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Begitu juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh RP Tranggono dan A Kartika (2008) yang berjudul “Pengaruh komitmen Organisasi dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi empiris pada kantor akuntan publik di Semarang), yang menghasilkan adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap motivasi kerja. Dengan adanya komitmen organisasi yang ada pada seseorang akan menimbulkan motivasi untuk bekerja sebaik – baiknya pada suatu organisasi / perusahaan agar terwujudnya tujuan bersama antara karyawan dengan pihak manajemen.
- 2) Komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja karyawan PT. Laju Luas Indonesia di Sidoarjo sebesar 26,626 %. Dengan komitmen organisasi yang dilakukan oleh karyawan terhadap PT Laju Luas Indonesia di Sidoarjo, maka hal ini menunjukkan prestasi karyawan dimata perusahaan. Hal ini didukung oleh Badriyah (2015 ; 138) yaitu tujuan penilaian prestasi kerja mengembangkan komitmen organisasi melalui diskusi kesempatan karir dan perencanaan karir. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh

Pantja Djati dan Khusaini (2013) yang berjudul “Kajian terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi kerja” dimana dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

- 3) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja karyawan PT. Laju Luas Indonesia di Sidoarjo sebesar 35,62 %. Dengan adanya komitmen organisasi yang baik maka akan menimbulkan motivasi yang tinggi bagi karyawan sehingga diharapkan menjadi faktor penyebab kenaikan prestasi kerja karyawan PT. Laju Luas Indonesia di Sidoarjo.
- 4) Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Laju Luas Indonesia di Sidoarjo, sebesar 17,64 %. Dengan motivasi kerja yang tinggi, maka akan menciptakan pekerjaan yang efektif dan efisien sehingga hal ini sangat menguntungkan karyawan maupun PT. Laju Luas Indonesia di Sidoarjo. Hal ini sesuai dengan pendapat Badriyah (2015 ; 138) yaitu tujuan dari penilaian kerja adalah memotivasi pekerja. Hal ini sesuai juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian Sihombing (2013) diperoleh hasil penelitian yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Yatipai (2015) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Indonesia Tipe C Manado) yang menunjukkan adanya secara parsial ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh S Pantja Djati dan M Khusaini (2013) yang berjudul “Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja” dalam Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 5, No 1, menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara komitmen organisasi terhadap Prestasi Kerja.

KESIMPULAN

Sesuai dengan analisis data dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Laju Luas Indonesia di Sidoarjo.
- 2) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan langsung terhadap prestasi kerja karyawan PT. Laju Luas Indonesia di Sidoarjo.
- 3) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja karyawan PT. Laju Luas Indonesia di Sidoarjo.
- 4) Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Laju Luas Indonesia di Sidoarjo.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini maka saran yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

- a) Hendaknya PT. Laju Luas Indonesia di Sidoarjo mempertahankan serta meningkatkan variabel komitmen organisasi karena berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan PT. Laju Luas Indonesia di Sidoarjo, begitu juga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja PT. Laju Luas Indonesia di Sidoarjo.
- b) Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama dengan penelitian ini diharapkan menambah / mengganti variabel – variabel agar diperoleh hasil yang bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, 2014, *Psikologi Kerja*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Badriyah, Mila, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Pustaka Setia.
- Buchari Zainun, 2014, *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta, Balai Aksara.
- Djati, S Pantja, dan M Khusaini, 2013, *Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi , Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja*, Jakarta, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Universitas Mercubuana Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2012, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE – UGM.
- Hasibuan, M, 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, Bumi Aksara.
- Kadarisman, Muhammad, 2014, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rajagrafindo Perkasa.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Manullang, M. 2011, *Dasar-Dasar Manjemen*, Yoyakarta, Badan Penerbit : Gajah Mada Univ.Press.
- Mardiono, Dian. 2014, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Graha Megaria*. Surabaya, E-Journal STIESIA.
- Nurdianta, 2016, *Analisis Dampak Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Gaya Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Karanganyar, Surakarta, Electronic Theses And Dissertations, Universitas Muhamadiyah Surakarta*.
- Samsudin, Sadili, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Saydam, Gouzali, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Suatu Pendekatan Mikro*, Jakarta, Djambaran.
- Sedarmayanti, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung, Refika Aditama.

- Siagian, Sondang P, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Bumi Aksara.
- Sopiah, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Mandar Maju.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, 2017, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung, Alfabeta.
- Sujianto, Agus Eko, 2017, *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0*, Jakarta, Prestasi Pustaka.
- Sutrisno, Edy, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Prenada Media.
- Suwardi dan Utomo, 2011, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai, Study Pada Pegawai SetDa Kabupaten Pati*, Analisis Manajemen, Vol 5.
- Ulfa, Maria, Kusdi Raharjo, dan Ika Ruhana, 2013, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo)*, Malang, Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
- Veithzal Riva'i, 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Widianta, I Gede, 2016, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Naya Gawana Resort And* , Bandung, Jurnal Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha.