

# **HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Universitas Muhammadiyah Jember)**

Oleh:

**Siaseh Wulandari, Dr. Toni Herlambang, SE, MM, Yusron Rozzaid, SE, M.Si**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Jember

Email : [Siasehwulandari75@gmail.com](mailto:Siasehwulandari75@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari tiga variabel yaitu Motivasi Kerja, komitmen Organisasi terhadap kinerja Pegawai. Hipotesis dalam penelitian ini Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai secara simultan maupun secara parsial. Objek penelitian ini adalah Pegawai Universitas Muhammadiyah Jember yang memiliki jumlah populasi 146 responden menggunakan metode *purposiv sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis *korelasi spearman rank*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai dan berpengaruh secara signifikan.

**Kata kunci: Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai**

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of three variables namely Work Motivation, Organizational commitment to Employee performance. The hypothesis in this study is Work Motivation, Organizational Commitment influences employee performance simultaneously or partially. The object of this research is Muhammadiyah Jember University Employees who have a population of 146 respondents using purposive sampling method. Data collection techniques used observation, interviews and questionnaires. The analysis used includes the validity test, reliability test, spearman rank correlation analysis. The results of the study indicate that Work Motivation and Organizational Commitment simultaneously influence employee performance and significantly influence.*

**Keywords: Work Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance**

## 2. Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja mempunyai peran yang penting dalam organisasi, sehingga kinerja karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Para karyawan di tuntut untuk dapat melaksanakan tugas yang di bebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu bekerja, disiplin, dan jujur agar dapat mencapai hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi. Seperti yang diungkap oleh Kaswan (2012:187), bahwa kinerja adalah suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati.

Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Salah satu factor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah adanya motivasi kerja yaitu suatu dorongan seseorang untuk melakukan kegiatan atau perbuatan (Edi Sutresno, 2011:109).

Motivasi kerja sangat diperlukan oleh pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, karena motivasi memiliki hubungan yang sangat erat dengan meningkatnya kinerja pegawai. Hal tersebut seperti yang di ungkapkan oleh Robbins (2006:238) bahwa adanya hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai, pernyataan tersebut sebagai berikut “Bahwa seorang pegawai akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya ini akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi.

Selain motivasi hubungan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah adanya komitmen organisasi, komitmen dalam suatu organisasi juga sangat di perlukan karena untuk melihat sejauh mana pegawai dapat mencapai tujuan organisasi. Dalam suatu kesempatan, Greenbreg dan Robert (dalam Sulistiana, 2004) menyatakan bahwa orang yang mempunyai komitmen pada organisai akan berperilaku berbeda dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki komitmen di tempat kerja.

Universitas Muhammaadiyah Jember merupakan kategori Universitas swasta yang mampu bersaing dengan Universitas Negeri lainnya. Melihat dari berita umum Universitas Muhammadiyah jember untuk meningkatkan kinerja pegawai pihak Rektor Muhammadiyah Jember telah menyelenggran training baitul arkam bagi karyawan dan dosen muda. Training ini diselenggrakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan dosen serta dalam rangka memantapkan ideologi dalam bermuhammadiyah. Menurut Rektor II H.Sulistio Adiwinto,SH.,MH menyatakan bahwa training ini bersifat wajib bagi pegawai dan dosen muda. Materi baitul arkam ini selain menyangkut pembinaan akidah dan ibadah juga materi tentang kepegawaian, pemahaman hak dan kewajiban pegawai hingga upaya peningkatan etos kerja. Berikut adalah tabel penilaian kinerja:

**Tabel 1**  
**Penilaian Kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Jember**

<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Jumlah Karyawan Tetap</b>	<b>Karyawan Tetap yang Menjalankan Kerja</b>	<b>%</b>	<b>Jumlah Karyawan tidak Tetap</b>	<b>Karyawan Tidak Tetap yang Menjalankan Kerja</b>	<b>%</b>
<b>kuantitas kerja</b>	131	104	80%	99	85	86%
<b>Kualitas kerja</b>	131	104	80%	99	89	90%
<b>Ketepatan Waktu</b>	131	100	75%	99	80	81%
<b>Sikap Kooperatif</b>	131	120	90%	99	97	98%

**Sumber: Biro Kepegawaian Universitas Muhammadiyah Jember 2018**

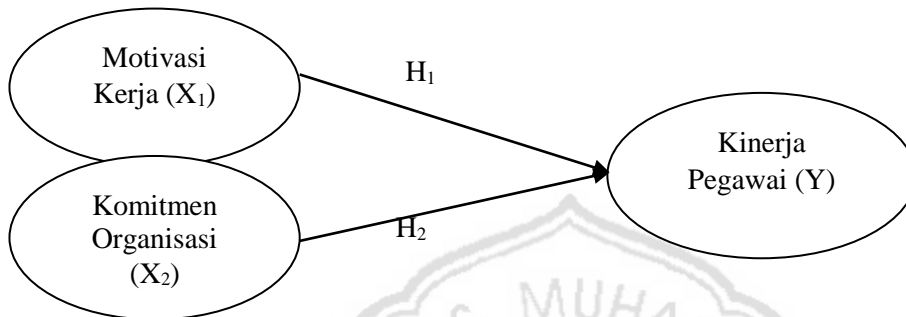
Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa penulis mengambil judul “ Hubungan Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

### 3. Metode Penelitian

Ada tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

- H0 :Tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember.
- H1 :Adanya hubungan antara variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Universitas Muhammadiyah Jember.
- H2 :Adanya hubungan antara variabel komitmen pegawai ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Universitas Muhammadiyah Jember.

Penelitian ini akan menguji hubungan motivasi kerja dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Untuk mempermudah pemahaman tentang penelitian ini penulis menggunakan kerangka pemikiran sebagai landasan dalam pembahasan masalah yang penulis teliti. Maka kerangka konsep yang disusun adalah sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Konsep Penelitian

- Sumber :  $X_1 \rightarrow Y$  dari penelitian Asri Lona Putri (2014), dan Nurmila Diyah, Mustikasari dan Dewi Gayatri (2015), Enggar Dwi Jatmiko, Bambang Swasto dan Gunawan Eko N (2015).
- $X_2 \rightarrow Y$  dari penelitian Asri Lona Putri (2014), dan Nurmila Diyah, Mustikasari dan Dewi Gayatri (2015), Enggar Dwi Jatmiko, Bambang Swasto dan Gunawan Eko N (2015).

Keterangan:

Proses penelitian ini dimulai dengan penyebaran kuisioner kepada responden. Setelah kuisioner di dapatkan selanjutnya data rekapan tersebut dianalisis menggunakan *soft ware* IBM SPSS. Untuk menentukan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Populasi diperlukan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data dari variabel yang diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012). Problematik yang ada dalam pemilihan data kuantitatif umumnya berkaitan dengan populasi data yang diteliti. Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Universitas Muhammadiyah Jember yang berjumlah 230 pegawai dimana terdiri dari 131 pegawai tetap dan 99 pegawai tidak tetap.

Sampel merupakan sub dari seperangkat elemen yang dipilih untuk dipelajari (Jonathan Sarwono,2006:111). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non-probability sampling* dimana teknik pengambilan sampel tidak dipilih secara acak. Unsur populasi yang terpilih menjadi bisa disebabkan karena kebetulan atau karena faktor lain yang sebelumnya sudah direncanakan oleh peneliti. Dan menggunakan metode *purposive sampling* atau sampel pertimbangan yaitu sampel yang dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu dengan tujuan untuk mencari sampel karakteristik yang dikehendaki, calon sampel yang akan digunakan oleh peneliti adalah pegawai tetap dan pegawai tidak tetap (berdasarkan status pegawai) dan berdasarkan jenis kelamin. Berikut adalah rumus untuk menentukan sampel:

Teknik Slovin

$$\text{Rumus} : n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$1 + Ne^2$

Dimana : n = sampel  
 N = populasi  
 e = perkiraan tingkat kesalahan

$$n \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{230}{1 + 230 (0,05)^2} = 146,03 \text{ (146 pegawai)}$$

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non-probability sampling* dimana teknik pengambilan sampel tidak dipilih secara acak. Unsur populasi yang terpilih menjadi bisa disebabkan karena kebetulan atau karena faktor lain yang sebelumnya sudah direncanakan oleh peneliti. Dan menggunakan metode *purposive sampling* (Sugiono 2001). Dan teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik slovin, yang mana perhitungannya sudah dijelaskan diatas. Karakteristik calon sampel yang akan digunakan oleh peneliti adalah karyawan tetap dan karyawan tidak tetap (status karyawan) serta jenis kelamin.

Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

## 1. Analisis Instrumen Data

### i. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:267) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, karena dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner dalam pengumpulan data, maka kuisisioner disusun harus dapat mengukur apa yang ingin diukur.

### ii. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuisisioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak responden yang sama. Uji reliabilitas untuk alternative jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach' Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0.6, maka instrumen tidak reliabel (Ghozali, 2011:133).

## 2. Uji Korelasi (*Spearman Rank*)

*Korelasi spearman rank* digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikan hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal dan sumber data antar variabel tidak harus sama (Sugiyono: 2010).

## 4. Hasil dan Pembahasan

### a. Uji Validitas

Uji validitas mengetahui kelayakan data atau alat ukur dalam suatu daftar pertanyaan (koesisioner) dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *correte item-total correlation* (Bhuono 2015:67). Suatu pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-. total correlation* dari r-tabel (pada taraf signifikansi 5%) yang diperoleh melalui DF (*Degree of Freedom*) (Bhuono 20015:72). Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat dilakukan melalui program computer *Excel Statistic Analysis & SPSS*. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 2: Hasil Uji Validitas  
Hasil Pengujian Validitas pada Pegawai**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Motivasi Kerja (X1)</b>	X1.1	0,753	0,00	Valid
	X1.2	0,735	0,00	Valid
	X1.3	0,665	0,00	Valid
	X1.4	0,652	0,00	Valid
	X1.5	0,654	0,00	Valid
<b>Komitmen Organisasi (X2)</b>	X2.1	0,751	0,00	Valid
	X2.2	0,839	0,00	Valid
	X2.3	0,751	0,00	Valid
	X2.4	0,570	0,00	Valid
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	Y.1	0,644	0,00	Valid
	Y.2	0,777	0,00	Valid
	Y.3	0,713	0,00	Valid
	Y.4	0,815	0,00	Valid
	Y.5	0,744	0,00	Valid
	Y.6	0,721	0,00	Valid

**Sumber: Data Primer yang Diolah 2019**

Dari tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa uji validitas dinyatakan valid karena mulai dari Motivasi kerja, komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai memiliki nilai sig lebih kecil dari r tabel 0,00 lebih kecil dari 0,05.

### 1. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan yang merupakan dimensi dalam variabel yang tersusun dalam bentuk koesioner alat ukur yang digunakan adalah *cronbachalpa* melalui program computer *Excel Statistic Analysis & SPSS*. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbachalpa* 0,60 (Bhuono, 2005:72). Hasil pengujian reabilitas untuk masing-masing variabel diringkas pada tabel berikut ini:

**Tabel 3  
Hasil Pengujian Reabilitas pada Pegawai**

Variabel	Alpha Hitung	Standart Alpha	Keterangan
<b>Motivasi Kerja (X1)</b>	0,728	0,600	Reliabel
<b>Komitmen Organisasi (X2)</b>	0,705	0,600	Reliabel
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	0,827	0,600	Reliabel

**Sumber: Data Primer Yang Diolah 2019**

Dari tabel 3 hasil uji reabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa varibel-variabel yang diuji berdasarkan data koesioner dinyatakan reliable karena mulai dari Motivasi kerja, komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai memiliki nilai *cronbachalpa* diatas 0,6.

### 2. Uji Korelasi Spearman Rank

*Korelasi spearman rank* digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikan hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal dan sumber data antar variabel tidak harus sama (Sugiyono: 2010). Berikut adalah perhitngan mengenai *korelasi spearman rank*: Distribusi Hubungan Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Korelasi Spearman Rank Pegawai**

Variabel	Korelasi	Sig
Motivasi Kerja (X1) – Kinerja Pegawai (Y)	0,795	0,00
Komitmen Organisasi (X2) – Kinerja Pegawai (Y)	0,818	0,00

**Sumber: Data Primer yang Diolah 2019**

Berdasarkan tabel 4 hasil uji korelasi menghasilkan angka yang signifikan, dimana pada variabel motivasi kerja (X1) menghasilkan angka sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 artinya terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Pada variabel komitmen organisasi (X2) menghasilkan angka sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 artinya terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai.

## **5. Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial, semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel tersebut memiliki hubungan pada motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Hubungan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan tertentu, Sukanto dan Handoko (2006). Hubungan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan dibuktikan dengan hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki korelasi/hubungan 0,795 dan signifikasinya adalah 0,00. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Jember. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian, Asri Lona Putri (2014) yang menyatakan hasil koefisien korelasi sebesar 0,730 dan hipotesis dengan menggunakan uji t sebesar 1,708 dengan df: 25, dan nilai t 5,340 dengan hasil H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Dengan demikian menjadi sangat penting bagi pegawai mendapatkan motivasi, baik motivasi langsung atau motivasi tidak langsung. Hal tersebut dibuktikan oleh pernyataan paling tinggi yang menyatakan bahwa pegawai dapat bersosialisasi dengan baik antar sesama rekan kerja. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan pernyataan yang memiliki frekuensi 98 orang dengan persentase 67.1% menyatakan setuju. Motivasi tidak hanya dalam bentuk dorongan atau semangat, namun motivasi yang dibutuhkan oleh pegawai yaitu lingkungan kerja yang cukup nyaman dan dapat bersosialisasi dengan baik antar sesama. Selanjutnya pada indikator motivasi kerja memiliki presentase yang paling rendah yaitu sebesar 6,2% hal ini terjadi karena hampir seluruh dari pegawai merasa bahwa dirinya sudah dapat bersosialisasi dengan baik antar sesama rekan kerja.

Hasil pengujian korelasi Spearman Rank antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki signifikan hitung sebesar 0,795 dari hasil tersebut berarti H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sesuai pernyataan Jihad (2019) membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMP negeri dikecamatan Babahrot Aceh barat daya. Hal tersebut juga sesuai dengan teori Gegne (2005), Farida (2009), Ellis (2010), dan Tuan (2011), menegaskan bahwa motivasi kerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan para manajer perusahaan, karena motivasi kerja dapat memberikan pengaruh besar dan dahsyat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### **2. Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf korelasi sebesar 0,818 dan taraf signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,05 pada responden yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa seorang pegawai memiliki

komitmen yang baik dalam sebuah organisasi maka akan berpengaruh juga terhadap kinerjanya, hal tersebut dikarenakan pegawai tetap ingin sebagai anggota organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitriani dan Fakhri (2013) bahwa hubungan antara komitmen dengan kinerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Hal tersebut juga sesuai dengan teori Greenbreg dan Robert (dalam Sulistiana, 2004) menyatakan bahwa orang yang mempunyai komitmen pada organisasi akan berperilaku berbeda dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki komitmen ditempat kerja.

## **6. Kesimpulan Dan Saran**

### **a. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Jember dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan Kinerja Pegawai sebesar sig (2-tailed) 0,00.
2. Komitmen Organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan Kinerja Pegawai sebesar sig (2-tailed) 0,00.
3. Motivasi kerja dan Komitmen Organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena memiliki nilai lebih kecil dari 0,05.

### **b. Saran**

Berikut saran - saran yang diberikan sehubungan dengan penelitian motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Jember:

Bagi pihak institusi :

1. Lebih meningkatkan motivasi kerja karena sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal tersebut bisa dilihat dari pengujian *spearman rank* sendiri bahwa nilai hubungan motivasi kerja lebih rendah dari nilai komitmen organisasi
2. Atasan perlu memberikan pemahaman tentang nilai - nilai dan tujuan dalam organisasi, hal tersebut dapat dilihat dari frekuensi jawaban responden variabel komitmen organisasi yang memiliki nilai terendah terdapat pada pemahaman nilai - nilai dan tujuan organisasi.

Bagi peneliti selanjutnya

1. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap pegawai agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan dan segala sesuatunya sehingga penelitian dapat dilakukan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Apriliana, Sarah. Dkk (2013). *Pengaruh motivasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan Studi pada PT. Bentara Sinergies Multifinance*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 1 No. 1 April 2013.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Asmawi. (2018). *Hubungan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Room attendant di hosekeeping novotel nusa dua bali*. National Conference of Kreative Industri. e-ISSN No:2622-7436.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dharma, Agus. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja. Edisi Pertama*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Diyah, Nurmila, Mustika Sari (2015). *Hubungan motivasi dan komitmen organisasi dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan dokumantasi asuhan keperawatan*. Jurnal keperawatan Indonesia, volume 18 No.1, Maret 2015, hal 9-16 ISSN 1410-4490, eISSN 2354-9203.
- Dwi, Enggar, Jatmiko, dkk (2015). *Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan kompartemen pabrik II PT. Petrokimia Gresik)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 21 No. 1 April 2015)
- Edi, Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Edwin B. Flippo, 2002. *Manajemen Personalia, edisi ke enam*. Jakarta: Erlangga.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani 2011. *Manajemen Personalia Sumberdaya Manusia*. BPFE: Yogyakarta
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 1994, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta.
- [http: UnmuhJember.ac.id](http://UnmuhJember.ac.id). (2019). berita umum *peserta dosen muda dan karyawan unruh jember ikuti pelatihan etos kerja muhammadiyah*.html
- Jihad, Afdal. (2019). *Hubungan Motivasi kerja dan Supervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Babahrot Aceh Barat Daya*. Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala ISSN 2302-0156.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Putri, LonaAsri (2014). *Hubungan motivasi dengan komitmen organisasi (study kasus pada PT. Sucofindo cabang dumai)*. Jom FISIP Volume 1 No.2 – Oktober 2014.
- Ramadhan, Tinton (2017). *Analisis pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.EYZ*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIATV Vol.2, No.3, Oktober 2017:353-362P-ISSN 2527-7502 E-ISSN 2581-2165



- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1*, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Ruswandi. (2007). *Hubungan Motivasi kerja dan tingkat pendidikan dengan kinerja karyawan balai penelitian perkebunan Indonesia di Bogor*. Jurnal Ilmiah Binaniaga Vol.03 No.2.
- Taufik, Rahmat. *Penilaian kinerja dosen dalam bidang belajar mengajar di fakultas teknik universitas muhammadiyah tanggerang*. Faktor Exacta Vol. 5 No. 1-85ISSN: 1979 276X
- Ruswandi. (2007). *Hubungan Motivasi kerja dan tingkat pendidikan dengan kinerja karyawan balai penelitian perkebunan Indonesia di Bogor*. Jurnal Ilmiah Binaniaga Vol.03 No.2.
- Hariandja, MARIHOT TUA EFENDI. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok – Pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Hasibuan, Malayu S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta :PT Bumi Aksara.
- Wibowo (2011). *Manajemen Kinerja*: Jakarta.PT Raja Grafindo Persada.

