

## PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NS BLUESCOPE LYSAGHT INDONESIA CABANG MAKASSAR

Ince Hasyim H<sup>1</sup>, Sadariah<sup>2</sup>, Mansur<sup>3</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara, Makassar, Indonesia

[incehasyim@gmail.com](mailto:incehasyim@gmail.com)<sup>1</sup>, [ssadariah3@gmail.com](mailto:ssadariah3@gmail.com)<sup>2</sup>,

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. NS Bluescope Lysaght IND cabang Makassar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan statistic jumlah responden sebanyak 33 orang dengan teknik sampel jenuh hasil penelitian menunjukkan: (1) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji-t, nilai t hitung > t tabel dengan nilai sig. (0,015 < 0,05). (2) komitmen organisasi berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil uji t hitung > t dengan nilai sig. (0,004 < 0,05) : (3) motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.dengan hasil uji F diperoleh nilai F hitung > F tabel (33,900 > 3,32) dengan sig. (0,000 < 0,05).

**Kata Kunci : Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja**

### ABSTRACT

*Research aims to understand the influence of motivation and commitment organization of the performance of employees at pt. Ns bluescope lysaght ind the branch makassar. The kind of data that used in this research was data qualitative and quantitative. A source of the data used was primary and secondary data. The method of analysis the data used was descriptive analysis and statistic the number of responden as many as 33 people to technique sample saturated the research results show: (1) motivation have had a positive impact and significant impact on of employee performance with the results of the test T-test > T-table test, and sinificant value 0.015>0.05. (2) commitment organization impact on of the performance of employees. With the result of the test T-test>F-table test, and a significant value of 0,004> 0.05 (3) motivation and commitment organization simultaneously have had a positive impact and significant on performance of employees. With dersult of the calculated F test > F table test and a significant value of 0,000>0.05*

**keywords: motivation, commitment organization, performance**

### 1. PENDAHULUAN

Motivasi menurut Moon dalam Busro (2018:50) mengemukakan bahwa “motivasi pegawai sangat efektif untuk meningkatkan dan memenuhi kepuasan kerja pegawai di mana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan

kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji, dan promosi)”. Menurut Newstrom dan Davis dalam Sudaryo, dkk (2018:61) menyatakan bahwasanya “motivasi berasal dari kata motif, yang dapat diartikan sebagai kekuatan dalam diri individu yang

menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat”.

Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas seorang pekerja pada suatu organisasi dan hal ini merupakan suatu proses berkelanjutan. Hal-hal yang dapat menumbuhkan komitmen organisasi antara lain, kebanggaan terhadap organisasi, Menurut Edison, dkk (2018:221) menyatakan: Komitmen ini juga dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Di mana pegawai atau karyawan yang ingin kariernya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi, dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi. Ini adalah ekspresi yang menunjukkan bahwa mereka percaya dan peduli terhadap organisasinya. Tanpa komitmen, pegawai/karyawan tidak memiliki usaha maksimal dalam meningkatkan kompetensi serta rendahnya motivasi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal. Menurut Prawirosentono dalam Syaifuddin (2018:62) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak

melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis asosiatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat atau kausalitas antara variabel dengan perhitungan statistik untuk mendapatkan hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis diterima atau ditolak (Sugiono, 2017). Ada pun lokasi penelitian ini dilakukan pada Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis asosiatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat atau kausalitas antara variabel dengan perhitungan statistik untuk mendapatkan hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis diterima atau ditolak (Sugiyono, 2017). Analisis kuantitatif dilakukan setelah diperoleh data hasil pengukuran variabel yang dioperasionalkan melalui instrument penelitian. Adapun lokasi penelitian adalah PT. NS Bluescope Lysaght Indonesia cabang Makassar, adapun waktu penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan yakni dimulai sejak Maret sampai dengan April 2021.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independent yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2017). Variabel independent dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1), dan Komitmen Organisasi (X2). Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas Variabel

dependen. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 37 orang, dengan sampel yang diperoleh sebanyak 33 orang. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu semua populasi bisa mewakili untuk di jadikan sampel (Sugiyono, 2017).

- a) Analisis Regresi Linier Berganda  
Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung regresi linier berganda adalah sebagai berikut:  
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$
- b) Koefisien Determinasi  
Uji determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel X (kepemimpinan dan komunikasi) dapat mempengaruhi variabel Y (kepuasan kerja). Berikut rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien determinasi:  $Kd = R^2 \times 100\%$
- c) Uji Parsial (Uji T)  
Uji Parsial (Uji T) bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh kekuatan hubungan variabel independent secara individual terhadap variabel dependen. Dalam pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan

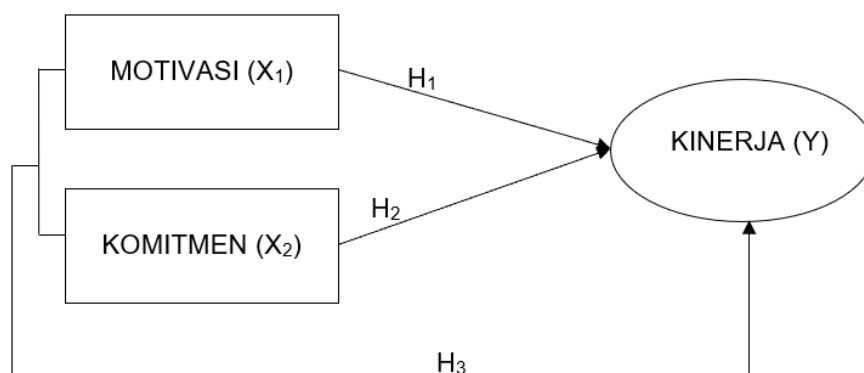
signifikansi level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Penolakan atau penerimaan hipotesis menggunakan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Kelayakan Model (Uji F) Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent yang ada dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F dapat dilakukan dengan melihat nilai F hitung dan nilai F tabel yang diperoleh dan melihat nilai signifikansi 0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika F hitung  $> F$  tabel atau probabilitas  $<$  nilai signifikansi (Sig  $< 0,05$ ), maka model penelitian dapat digunakan.
2. Jika F hitung  $< F$  tabel atau probabilitas  $>$  nilai signifikansi (Sig  $< 0,05$ ), maka model penelitian tidak dapat digunakan.

Hipotesis Dari uraian di atas, maka diperoleh kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 1

Dari kerangka pikir tersebut di atas, maka hipotesis yang terbentuk adalah Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Hipotesis 1:

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Ha: Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. NS Bluescope Lysaght Indonesia cabang Makassar

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada

Hipotesis 2: Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan.

Ha: Ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi pada PT. NS Bluescope Lysaght Indonesia cabang Makassar.

Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Hipotesis 3: Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. NS Bluescope Lysaght Indonesia cabang Makassar .

Ha: Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. NS Bluescope Lysaght Indonesia cabang Makassar

### motivasi

mewujudkan tujuan yang ditentukan. motivasi menurut Wibowo (2015:324-327) Menilai sikap

- Penting bagi manajer untuk memahami sikap bawahannya dan akan membentuk cara bagaimana berperilaku yang baik.
- Menjadi Manajer Yang Baik Manajer yang baik mempunyai karakteristik: mempunyai komitmen bekerja, berkolaborasi dengan bawahan, loyal pada teman sekerja,
- Memperbaiki Komunikasi antar manajer dengan bawahan dilakukan dengan menyediakan informasi secara akurat dan detail.
- Menciptakan Budaya, Setiap manajer dan bawahan yang mempunyai tanggung jawab. Tetapi untuk memotivasi secara efektif diperlukan 'budaya tidak menyalahkan'
- Memenangkan Kerja Sama Komponen dasar dari lingkungan motivasional adalah kerjasama,
- Mendorong Inisiatif Kemampuan mengambil inisiatif tergantung pada pemberdayaan dan lingkungan yang mengenal kontribusi.

### Komitmen Organisasi

Menurut Edison, dkk (2018:221) menyatakan: Komitmen ini juga dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Di mana pegawai atau karyawan yang ingin kariernya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi, dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi. Ini adalah ekspresi yang menunjukkan bahwa mereka percaya dan peduli

terhadap organisasinya. Tanpa komitmen, pegawai/karyawan tidak memiliki usaha maksimal dalam meningkatkan kompetensi serta rendahnya motivasi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Menurut McShane dan Von Glinow dalam Wibowo (2015:433-435) memandang komitmen sebagai loyalitas yang digunakan untuk membangun komitmen adalah melalui :

- a. Keadilan dan dukungan. Organisasi yang memenuhi atau mendukung kesejahteraan para pekerja cenderung menuai tingkat loyalitas lebih tinggi.
- b. Nilai bersama. Pengalaman pekerja lebih nyaman dan dapat diduga ketika mereka sepakat dengan nilai-nilai mendasari keputusan korporasi.
- c. Kepercayaan. Menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko. Pekerja memperkenalkan dengan dan merasa berkewajiban bekerja untuk organisasi hanya apabila mereka mempercayai pemimpin mereka.
- d. Pemahaman organisasional. Menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk

arah strategis, dinamikasosial, dan tata ruang fisik.

- e. Pelibatan pekerja. Pekerja merasa mereka menjadi bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang mengarahkan masa depan organisasi.

### **kinerja karyawan**

Menurut Prawirosentono dalam Syaifuddin (2018:62) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. A. A. Anwar dalam Rahmat (2016:108), mengelompokkan kinerja yakni sebagai berikut :

- a. Mutu pekerjaan, Yaitu kualitas dari suatu pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang.
- b. Kejujuran, Yaitu seseorang karyawan bekerja sesuai dengan aturan perusahaan walaupun tanpa adanya pengawasan secara langsung.
- c. Inisiatif, Yaitu keinginan untuk bergerak atau bekerja sendiri agar bisa mencapai tujuan yang diinginkan.
- d. Kehadiran, Yaitu mengukur kinerja bawahan dilihat dari beberapa hari dan jam dia bekerja, waktu kedatangan dan waktu kepulangan.
- e. Sikap, Yaitu mengukur kinerja karyawan atau bawahan berdasarkan tingkah lakunya.
- f. Kerja sama, Yaitu mengukur kinerja karyawan atau bawahan berdasarkan kerjasamanya dengan rekan lain.

- g. Keandalan, Yaitu mengukur kinerja bawahan berdasarkan penguasaan terhadap prasarana kerja yang dipakai.
- h. Pengetahuan tentang pekerjaan, Mengukur kinerja bawahan berdasarkan penguasaan terhadap bidang pekerjaannya.
- i. Tanggung jawab, Mengukur kinerja bawahan berdasarkan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- j. Pemanfaatan waktu kerja, Mengukur

kinerja bawahan berdasarkan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pengolahan data hasil kuesioner dengan menggunakan komputerisasi program SPSS 25 diperoleh hasil pada tabel berikut ini :

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.513	4.207		1.548	.132
	motivasi	.397	.155	.402	2.568	.015
	komitmen organisasi	.454	.146	.485	3.098	.004

a. Dependent Variable: kinerja

**Tabel 1: Hasil uji regresi linear berganda**

Data tabel 1 dapat dijabarkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6.513 + 0.397X_1 + 0.454X_2$$

Dari persamaan regresi di atas memiliki arti bahwa koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,397 yang berarti bahwa jika motivasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,397. Sedangkan koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,454 yang berarti bahwa jika komitmen organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,454.

determinasi mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat sangat kecil. Begitupula sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi mendekati angka 1 berarti kemampuan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat sangat besar. Adapun hasil dari perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

#### hasil uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Hasil perhitungan koefisien determinasi yang merupakan kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai koefisien

Model Summary		
R	R Square	Adjusted R Square
.833 <sup>a</sup>	.693	.673

Sumber: Lampiran SPSS 25 Kuesioner diolah, 2021  
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Organisasi  
b. Dependet Variable : Kinerja Karyawan

Pada table. 2 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara Motivasi ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,693 atau 69,3%. Hal ini berarti bahwa Motivasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 69,3% sedangkan sisanya sebesar 30,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

### Hasil Uji T

Uji T atau uji parsial adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat yang ada dalam model sebelumnya. Hal ini berarti bahwa seberapa jauh pengaruh masing-masing bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka ini memberikan kesimpulan bahwa secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.513	4.207		.132
	Motivasi	.397	.155	.402	.015
	komitmen organisasi	.454	.146	.485	.004

Sumber : Data lampiran SPSS 25 diolah, 2021  
a. Dependent Variable: kinerja

**Table 3. Hasil Uji T**

Berdasarkan hasil dari tabel 3, menunjukkan bahwa  $t$  hitung variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 2,568 dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) sebesar 3,098. Dengan menggunakan signifikansi = 5%,  $df = n - k = 33 - 3 = 30$  Berdasarkan hasil uji- $t$  variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $2,568 > 1,697$ ) dan nilai signifikansi  $0,015 <$

$0,05$ , dengan demikian variabel motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja hasil uji- $t$  komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $3,098 > 1,697$ ) dan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$ , dengan demikian variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan

terhadap kinerja karyawan

### Uji Simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yaitu Motivasi dan komitmen Organisasi

secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada table

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	551.871	2	275.936	33.900	.000 <sup>b</sup>
	Residual	244.190	30	8.140		
	Total	796.061	32			
Sumber: Lampiran SPSS 25 Kuesioner diolah, 2021						
a. Dependent Variable: kinerja						
b. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, motivasi						

**Tabel 4 : Hasil uji F**

Dari tabel. 4 tersebut, dapat dilihat hasil perhitungan secara simultan pengaruh Motivasi dan Komitmen organisasi terhadap kinerja, pada taraf signifikansi 0,05 atau 5% diperoleh F hitung 33,900 yang lebih besar dari F tabel 3,32. Sedangkan nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan Motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. NS Bluescope Lysaght Indonesia cabang Makassar.

### Pembahasan

Berdasarkan uji hipotesis diperoleh hasil: Secara parsial variabel Motivasi terhadap variabel kinerja menghasilkan nilai Sig 0,015 yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. NS Bluescope Lysaght Indonesia cabang Makassar. Secara parsial variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja menghasilkan nilai Sig 0,004 yang lebih kecil dari 0,05, berarti bahwa komitmen

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. NS Bluescope Lysaght Indonesia cabang Makassar. Sedangkan secara simultan hasil uji F dari variabel motivasi dan variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja karyawan menghasilkan nilai Sig 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa motivasi dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. NS Bluescope Lysaght Indonesia cabang Makassar.

### 4. KESIMPULAN

Secara empiris motivasi dan komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. NS Bluescope Lysaght Indonesia cabang Makassar. Hal ini diperkuat dengan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,693 artinya kontribusi pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 69,3% sisanya sebesar 30,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil Uji T secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan



menghasilkan nilai Sig sebesar 0,015 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka Ha1 diterima. Secara parsial komitmen organisasi terhadap kinerja menghasilkan nilai Sig sebesar 0,004 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H2 diterima. Secara empiris motivasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. NS Bluescope Lysaght Indonesia cabang Makassar. Hal ini diperkuat dengan hasil uji F. F hitung 33,900 dengan nilai Sig F sebesar 0,000 atau nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05, maka Ha Hipotesis 3 diterima.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Busro, 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1, Prenamida Group, Jakarta.
- Hasibuan, 2016. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Inayah, Nurul. 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Koppontren Uspps Ausath Blokagung Banyuwangi*. *Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis*. (Online), Vol.2 No.2 (<https://ejournal.iaida.ac.id/index.php/istiagro/article/view/29>), diakses pada 27 September 2020.
- Meyer dan Allen. 2011. *Commitment in the Workplace*. Terjemahan: Widyatama, dkk. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Nugroho, Adrianus Adhi. 2017. Skripsi: "*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Budi Bakti Karya MASF Balikpapan Kalimantan Timur)*". Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.
- Poerwandani, Thomas Aquino Yoga. 2017. Skripsi: "*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Operator Warnet Merapi Online Group Yogyakarta*". Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prawirosentono dan Primasari, 2017. *Kinerja Dan Motivasi Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Rahmat, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama Umitoha Ukhuwah Grafika, Makassar
- Rahmat. 2016. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Umitoha Ukhuwah Grafika, Makassar.
- Rajagukguk, Pater. 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Challenger Tangerang)*. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika*. (Online). Vol.4 No.1.

- (<https://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/ecodemica/article/view/283>), diakses pada 27 September 2020.
- Sadariah, 2016. *Menjadi Pemimpin Sejati dari Teori ke Praktek Dalam Perspektif Perubahan*. Cetakan Pertama. Bintang Selatan, Makassar.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta.
- Sudaryo, Yoyo dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Bandung
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sumardjo, M dan Priansa, D.J. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*. Alfabeta, Bandung.
- Susanto, Yohanes. 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Kota Palembang)*. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan (Online)*, Vol.2 No.1. (<https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/JMKSP/article/view/1150>), diakses pada 27 September 2020.
- Syaifuddin, 2018. *Motivasi Dan Kinerja Pegawai*. Indomedia Pustaka, Sidoarjo.
- Wibowo, 2015. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Rajagrafindo Persada, Depok