

# **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDIRI UTAMA FINANCE CABANG PALOPO**

**Kartini Suriati<sup>1)</sup>, Saharuddin<sup>2)</sup>, Salju<sup>3</sup>**

**Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo Jln. Jendral Sudirman KM 03, Kota Palopo  
Email: <sup>1</sup>kartinisuriatii@gmail.com**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif menggunakan data primer dan sekunder, metode pengambilan data menggunakan survei kuesioner kepada 43 responden pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo. Analisis data menggunakan SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 22. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda melalui uji t (parsial). Dari hasil penelitian yang dilakukan Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Melalui uji F (simultan) semua variabel independen yaitu Motivasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*This study aims to dermine wether motivation and organizational commitment have a positive effect on employee performace at PT. Mandiri Utama Finance Palopo branch. The research method used is quantitative methods using primary and secondary data, data collection methods using a questionnaire survey to 43 respondens at PT. Mandiri Utama Finance Palopo branch. Data analysis using SPSS (Statistic Product and Service Solution) version 22. The results of the study using multiple linear regression analysis through t test (partial). From the results of research conducted, motivation ( $X_1$ ) has a positive effect on employee performance, and organizational commitment does not have a positive effect on employee performace. Through the f test (simultaneous) all dependent variables, namely motivation and organizational commitment together have a positive effect on employee performance.*

*Keywords : motivation, organizational commitment and employee performance.*

## **PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) dimulai dari masa sebelum revolusi industri. Pada saat itu, para pengrajin yang tinggal di rumah tersebut telah menjalin hubungan dengan orang-orang yang tinggal di tempat komersial mereka dan menyediakan kebutuhan sehari-hari. Departemen personalia dimulai pada awal abad ke-20. Kemudian berkembang selama berabad-abad dan menempati posisi yang semakin penting. Di penghujung abad ke-20, sejarah pengelolaan sumber daya manusia mengalami perubahan yang mengguncang bumi. Perubahan ini diterjemahkan ke dalam undang-undang ketenagakerjaan, seperti *Equal Pay Act* tahun 1963, *Civil Rights Act* tahun 1964, *Occupational Safety and Health Act* tahun 1970, dan *Employe Retirement*

*Income Security Act* tahun 1974. Persyaratan untuk mematuhi undang-undang ketenagakerjaan ini meningkatkan peran fungsi sumber daya manusia.

Setelah memasuki abad ke-21, lingkungan bisnis baru pasca-perang Dingin, ditambah dengan meluasnya penggunaan komputer dan Internet untuk tujuan komersial, telah secara fundamental mengubah cara perusahaan beroperasi. Manajemen tenaga kerja tidak kebal terhadap perubahan ini. Pada awal tahun 1990-an tenaga kerja tidak lagi berguna seperti mesin industri, saat ini tenaga kerja yang terampil dan berpengetahuan luas menguasai mesin dan mudah untuk menguasai teknologi, keterampilan tenaga kerja seperti inilah yang kini menjadi sumber keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Departemen sumber daya manusia berusaha untuk mempertahankan pekerja berpengetahuan dengan menyediakan lingkungan kerja yang menguntungkan, memperluas lingkungan kerja, dan mengkomunikasikan tujuan organisasi Jelas, dorong inovasi dan campur tangan melalui perilaku lain.

Menurut (Anggriani et al., 2014), kinerja merupakan konsep yang sangat kompleks baik dalam definisi maupun pengukuran. Namun pengukuran kinerja harus berinteraksi dengan berbagai metrik, karena kinerja karyawan mengacu pada kinerja pribadi yang diukur menurut standar atau standar yang ditetapkan perusahaan. Hal ini karena keterampilan dan kemampuan setiap orang berbeda, sebagian orang memiliki keterampilan teknis yang lebih baik daripada teman sebayanya, sementara yang lain memiliki keterampilan konseptual yang lemah. Manajemen kinerja sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan efisiensi perusahaan secara keseluruhan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Menurut Bangun (2012: 312), "Motivasi dapat diartikan sebagai perilaku yang mempengaruhi tingkah laku biasa orang lain. Motivasi adalah bahwa manajer ingin mempengaruhi pekerjaan orang lain (karyawan) di perusahaan." Karyawan yang termotivasi akan memahami tujuan dari tindakannya. Dan percaya untuk mencapai tujuan ini.. Selain memberikan dorongan atau insentif, manajer juga harus memperhatikan cara mempertahankan karyawan, salah satunya adalah memperlakukan karyawan secara manusiawi agar merasa bangga dan pada akhirnya membentuk komitmennya pada organisasi. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Seseorang yang berkomitmen pada suatu organisasi atau hubungan (*relationship*) akan merasa bahwa mereka bukan hanya sebagai elemen produksi, tetapi juga merupakan elemen investasi perusahaan yang efektif, sebagai karyawan.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan suatu masalah yaitu:

- a. Apakah Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo?
- b. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat diidentifikasi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo.
- b. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **Landasan Teori**

#### **Teori ERG (*Exsistence, Reladtenes, Growth*)**

Teori ini merupakan teori yang dikembangkan oleh (Mahennoko, 2011) yang sejalan dengan teori kebutuhan Abraham Maslow yang meyakini bahwa kebutuhan individu tersusun dari hirarki. Namun isi yang disarankan (Mahennoko, 2011) hanya memuat tiga tingkatan kebutuhan, yaitu:

Eksistensi, Keberadaan kebutuhan untuk bertahan hidup berkaitan dengan keberadaan fisik karyawan, seperti makanan, pola makan, sandang, upah dan keamanan dalam kondisi kerja.

Keterkaitan, permintaan hubungan yang berkaitan dengan hubungan interpersonal karyawan, yaitu hasil interaksi kepuasan di lingkungan kerja.

Pertumbuhan, kebutuhan akan pertumbuhan sangat berguna untuk pengembangan dan peningkatan pribadi, yang berkaitan dengan kemampuan dan kemampuan karyawan. Selain itu, akan membuat individu puas dengan kontribusi kreatif dan produktif organisasi mereka.

### **Motivasi**

#### **Pengertian Motivasi**

Menurut (Jatmiko et al., 2015) Motivasi merupakan suatu kekuatan atau faktor yang terkandung dalam diri seseorang yang dapat membimbing dan mengatur perilakunya. Kebutuhan seseorang adalah dasar dari model motivasi. Kebutuhan adalah suatu kekurangan yang dirasakan seseorang pada waktu tertentu, dan kekurangan ini dapat menimbulkan ketegangan yang menimbulkan keinginan. Manusia akan berusaha menutupi kekurangannya dengan melakukan aktivitas yang lebih baik. Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik, seseorang akan mencapai hasil yang lebih baik dan dengan demikian mewujudkan keinginannya. Keinginan yang muncul pada manusia bisa datang dari dalam atau luar dirinya.

### **Komitmen Organisasi**

#### **Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut (Anggriani et al., 2014) komitmen organisasional didefinisikan sebagai tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut". Dengan kata lain, dengan adanya komitmen berarti didalamnya terdapat suatu hubungan yang berharga yang terus dipertahankan, di mana masing-masing pihak bersedia bekerja sama untuk mempertahankan hubungan tersebut.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Putrana et al., 2016).

#### **Penelitian Terdahulu**

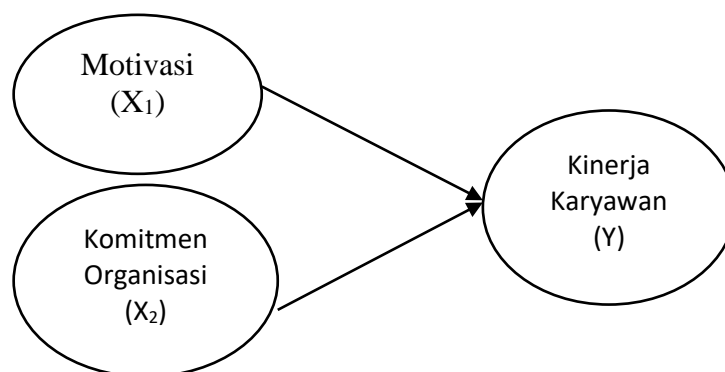
Menurut Okto Abrivianto P, Bambang Swasto, Hamida Nayati Utami (2014). Hasil penelitian membuktikan bahwa Motivasi dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Artha Wenasakti Gemilang.

Novita, Bambang Swasto Suuharjo, Ika Ruhana (2016). Berdasarkan hasil Uji Simultan (Uji F) variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil Uji Parsial (Uji t) variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil Uji Parsial (Uji t) variabel komitmen organisasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

#### **Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1.** Kerangka Konseptual

#### **Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan uraian kerangka konseptual, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Diduga bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo.

Diduga bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan explanatory research. Menurut (Daniswara et al., 2016) explanatory research adalah penelitian dengan menggunakan data yang sama dan peneliti memberikan penjelasan mengenai hubungan kausal antarvariabel melalui uji hipotesis. Peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan explanatory research dalam penelitian ini

untuk menguji dan menjelaskan hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan rumusan masalah.

#### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo, waktu penelitian kurang lebih 3 bulan, mulai dari bulan Juli sampai September 2020 setelah proposal disetujui dalam seminar.

#### **Populasi**

Populasi adalah wilayah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:80). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo yang berjumlah 34 orang.

#### **Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2012:81). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus, dimana seluruh populasi yang tersedia dijadikan sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini diperoleh 34 responden.

#### **Jenis dan Sumber data**

Data yang digunakan adalah data primer, data primer adalah data yang penulis peroleh dari objek penelitian. Dalam penelitian ini data primer ini dikumpulkan dengan metode kuesioner menggunakan skala Likert.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

##### **Kuesioner**

Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo. Daftar pertanyaan tersebut memuat indikator yang berkaitan dengan variabel-variabel motivasi, dan komitmen organisasi yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo.

##### **Observasi**

Observasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung serta mencatat fenomena yang terjadi di lokasi penelitian, contohnya, mengamati perilaku para karyawan tentang kondisi karyawan dalam memakai peralatan yang ada, hubungan dan kerjasama antar karyawan serta antar kelompok kerja.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk menganalisis data dan uji menguji perumusan hipotesis. Hasil uji yang diperoleh dari proses perhitungan tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.10** Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,548	3,503		1,869	,071

Motivasi X1	,713	,135	,711	5,265	,000
Komitmen Organisasi X2	,085	,090	,128	,945	,352

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

**Sumber:** Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 6,548 + 0,711X_1 + 0,085X_2 + e$$

- Konstanta sebesar 6,548 artinya jika variabel independen motivasi dan komitmen organisasi sama dengan 0 maka variabel dependen kinerja karyawan sama dengan 6,548.
- Variabel motivasi sebesar 0,711 menunjukkan bahwa setiap perubahan 1% variabel motivasi, maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,711 atau 71,1%.
- Variabel komitmen organisasi sebesar 0,085 menunjukkan bahwa setiap perubahan 1% variabel komitmen organisasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,085 atau 8,5%.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur kemampuan variabel variabel independen yaitu motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.11** Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,792 <sup>a</sup>	,627	,603	1,369

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi X2, Motivasi X1

**Sumber:** Hasil Olah Data 2020

Dari tabel diatas terlihat tampilan output spss *model summary* nilai *Adjusted R square* adalah 0,603 atau 60,3% berarti seluruh variabel bebas motivasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) sebesar 60,3% sedangkan sisanya 39,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

#### Uji Hipotesis

##### Uji T (Parsial)

Pengujian regresi secara parsial (uji t) bertujuan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dengan membandingkan nilai profitabilitas dari masing-masing variabel dengan t hitung lebih besar dari t tabel yang digunakan sebesar 1,695. Jika profitabilitas lebih kecil dari 1,695, maka ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.12** Hasil Uji t (parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,548	3,503		1,869	,071
	Motivasi	,713	,135	,711	5,265	,000
	Komitmen Organisasi	,085	,090	,128	,945	,352

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber:** Hasil Olah Data Tahun 2020

Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$  :  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  :  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Berdasarkan tabel diatas dapat di simpulkan sebagai berikut:

- H1 Motivasi  $X_1$  mempunyai nilai t hitung sebesar 5,265 lebih besar dari t tabel 1,695 sehingga variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, jadi H1 dapat diterima.
- H2 Komitmen Organisasi mempunyai nilai t hitung sebesar 0,945 lebih kecil dari t tabel 1,695 sehingga variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka model yang dirumuskan sudah tepat. Jika nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya berpengaruh secara bersama-sama.

**Tabel 4.13** Hasil Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45,700	1	45,700	13,287	,001 <sup>b</sup>
	Residual	110,064	32	3,440		
	Total	155,765	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

**Sumber:** Hasil Olah Data Tahun 2020

Dari tabel tersebut nilai F hitung 13,287 lebih besar dari F tabel 3,30 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan. Dalam pengujian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo, dapat dilihat dari pengujian hipotesis dengan nilai koefisien regresinya ( $\beta_1$ ) sebesar 0,713 dan memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan maka akan semakin meningkatkan pula

kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima atau motivasi mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Apriliana et al., 2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari uji t memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan  $\alpha$  0,05. Semakin tinggi motivasi yang diberikan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis kedua dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo. Dalam pengujian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo. Hal ini terlihat dari pengujian hipotesis dengan nilai koefisien regresinya ( $\beta_1$ ) adalah sebesar 0,085 dan memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,352 > 0,05$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ditolak atau komitmen organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan kondisi riil sumber daya manusia PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo, tingkat kinerja rendah, karyawan belum memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Murty & Hudiwinarsih, 2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan nilai signifikan sebesar 0,072 lebih besar dari  $\alpha$  0,05. Sehingga variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan mengenai pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo maka dapat disimpulkan bahwa terdapat satu hipotesis yang dapat diterima dan satu hipotesis ditolak, kedua hipotesis tersebut yaitu:

1. Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo. Sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) tidak positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo. Sehingga hipotesis kedua ditolak.

### **Saran**

Sehubungan dengan keterbatasan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

- a. Untuk perusahaan

Diharapkan untuk lebih memperhatikan lagi kinerja karyawan, dimana untuk meningkatkan kinerja diperlukan motivasi dan komitmen organisasi. Dalam penelitian ini motivasi yang ada sudah dinilai tinggi akan tetapi komitmen organisasi masih rendah dan perlu untuk ditingkatkan lagi.

Untuk meningkatkan komitmen organisasi, perusahaan harus menumbuhkan rasa keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan memberikan partisipasi dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, mengupayakan karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam organisasi.



b. Bagi peneliti selanjutnya

Selanjutnya bagi yang akan mengambil suatu penelitian yang serupa hendaknya menambahkan beberapa variabel independen karena masih banyak variabel-variabel yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

**Daftar Pustaka**

- Anggriani, A. D., Hamid, D., & Iqbal, M. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(1), 1–8.
- Apriliana, S., Hamid, D., & Hakim, M. S. (2013). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 180–187.
- Jatmiko, E. D., Swasto, B., & N, G. E. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 21(1), 1–8.
- Mahennoko, A. A. (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak*.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *Jurnal The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215–228.
- P, O. A., Swasto, B., & Utami, H. N. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 1–9.

