



ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN DI KSPPS HARAPAN UMAT PATI

Mukti¹, Siti Rochmah², Fidyah Yuli Ernawat³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang

mukti@stiesemarang.ac.id, siti.rochmah@stiesemarang.ac.id, fidyah@stiesemarang.ac.id

Riwayat Artikel

Received : 09-09-2021

Revised : 13-09-2021

Accepted : 13-10-2021

Abstraksi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap karyawan KSPPS Harapan Umat Pati.

Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan KSPPS Harapan Umat Pati yang berjumlah 64 orang. Sampel berjumlah adalah 64 responden. Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi (X1), komitmen organisasi (X2) dan kualitas kerja karyawan (Y). Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan : uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas. Analisis uji regresi berganda, uji t, uji F (Uji Kelayakan Model/Goodness Of Fit Model), uji koefisien determinasi (R^2),

Hasil penelitian ini adalah: 1). Motivasi berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan KSPPS Harapan Umat Pati. Hasil pengujian menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,541, serta menggunakan batas signifikansi 0,05, sedangkan $t_{tabel} n = 64$ sebesar 1,998, maka $t_{hitung} 2,541 > t_{tabel} 1,998$, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, signifikan $< 0,05$ atau ($0,002 < 0,05$). Dengan demikian dapat diartikan bahwa ada pengaruh positif motivasi terhadap kualitas kerja karyawan." 2) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan KSPPS Harapan Umat Pati. Hasil pengujian menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,952 serta menggunakan batas signifikansi 0,05, sedangkan $t_{tabel} n = 64$ sebesar 1,998, maka $t_{hitung} 2,952 > t_{tabel} 1,998$, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, signifikan $< 0,05$ atau ($0,002 < 0,05$). Dengan demikian dapat diartikan bahwa ada pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kualitas kerja karyawan.

Saran yang diberikan adalah: 1) Pimpinan KSPPS Harapan Umat Pati hendaknya memotivasi kerja karyawannya dengan memberikan bantuan kesejahteraan, memberikan rasa aman, mendorong karyawan saling

berineraksi dan kerja sama antara bawahan dan atasan beserta sesama rekan kerja,, memberikan penghargaan 2) Pimpinan Karyawan KSPPS Harapan Umat Pati hendaknya lebih memperhatikan komitmen organisasi terhadap karyawan, karena beberapa karyawan masih merasa belum terpenuhinya kebutuhan pekerjaan mereka, dan pimpinan organisasi agar lebih ditingkatkan lagi, menanamkan dalam hati bahwa karyawan akan rugi jika meninggalkan organisasi.

Kata Kunci

*Motivasi, Komitmen
Organisasi, Kualitas Kerja
Karyawan.*

Keyword:

*Motivation, Organizational
Commitment, Employee
Work Quality.*

Abstract.

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and organizational commitment on the employees of KSPPS Harapan Ummah Pati.

The population in this study were all 64 people of KSPPS Harapan Ummah Pati employees. The total sample is 64 respondents. The variables in this study are motivation (X1), organizational commitment (X2) and employee work quality (Y). Methods of data collection using a questionnaire. The analytical method used: classic assumption test which consists of normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test. Multiple regression analysis, t test, F test (Fairness Test Model / Goodness Of Fit Model), test the coefficient of determination (R²),

The results of this study are: 1). Motivation has an effect on the quality of work of KSPPS Harapan Ummah Pati employees. The test results show the t arithmetic value of 2.541, and using a significance limit of 0.05, while t table n = 64 is 1.998, then t arithmetic 2.541 > t table 1.998, which means that the hypothesis in this study is accepted, significant < 0.05 or (0.002 < 0.05). Thus it can be interpreted that there is a positive influence of motivation on the quality of employee work. 2) Organizational commitment has an effect on the quality of work of KSPPS Harapan Ummah Pati employees. The test results show the t-count value is 2.952 and uses a significance limit of 0.05, while t-table n = 64 is 1.998, then t-count is 2.952 > t-table is 1.998, which means that the hypothesis in this study is accepted, significant < 0.05 or (0.002 < 0.05). Thus it can be interpreted that there is a positive influence of organizational commitment on the quality of employee work.

The suggestions given are: 1) Leaders of KSPPS Harapan Ummah Pati should motivate their employees to work by providing welfare assistance, providing a sense of security, encouraging employees to interact with each other and work together between subordinates and superiors and fellow co-

workers, giving awards 2) Leaders of KSPPS Harapan employees The Pati people should pay more attention to the organization's commitment to employees, because some employees still feel that their work needs have not been fulfilled, and the leadership of the organization to be further improved, instilling in their hearts that employees will lose if they leave the organization

PENDAHULUAN

Kualitas kerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya adalah motivasi. Motivasi sendiri memiliki arti bahwa suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. (Elliot et al, 2014). Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan. Keberhasilan kinerja para karyawan yang didukung oleh adanya pengaruh kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja itu sendiri. (Uno, 2015:23)

Menurut Pamela & Oloko (2015) motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Rendahnya kualitas kerja karyawan sebagai buntut dari kurangnya motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik bagi perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Inneke Putri (2019) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh parsial terhadap produktifitas kerja. Selain itu juga, penelitian yang dilakukan oleh Aditya Reza (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Muhammad Ismubahri (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian Muhammad Taufiek Rio Sanjaya, (2015), motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang juga dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan lainnya adalah komitmen organisasi. Komitmen Organisasional didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen Organisasional mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru. Dalam hal ini terjadi *turnover*. *Turnover* adalah penting untuk diketahui bahwa *turnover* dapat bersifat sukarela atau tidak sukarela. *Turnover* sukarela terjadi ketika pekerja sendiri memutuskan untuk keluar, sedang *turnover* tidak sukarela terjadi ketika pekerja dipecat oleh organisasi karena berbagai alasan.

Komitmen organisasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (Lies dan Suliman dalam Ali et al, 2011). Penelitian tentang lingkungan komitmen organisasional di Yordania dengan menggunakan kinerja karyawan

mengungkapkan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga-dimensi. Hasilnya menemukan hubungan positif antara kinerja dan komitmen organisasi termasuk tiga aspeknya. (Murty dan Hudiwinarsih, 2012)

Komitmen karyawan kepada sebuah perusahaan dipandang sangat penting. Karyawan yang loyal akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan perusahaannya dari pada kepentingan dirinya sendiri. Komitmen juga menjadi salah satu persyaratan dalam penilaian kinerja karyawan dan promosi jabatan. Dalam setiap perilaku organisasional pasti membahas arti pentingnya komitmen karyawan. Komitmen pegawai selalu diubungkan dengan kinerja menurut Steers dan Mowday (dalam Fuad mas'ud (2012)). Semakin tinggi komitmen pegawai maka semakin baik kinerja pegawai menurut Romzek Barbara (1990) dalam Fuad Mas'ud (2012).

Hasil penelitian *Devi Sengkeh, W. Rumawas, Tinneke M. Tumbel, (2017)*, menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian Putri Amanda Ratriati, (2017), menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja karyawan. Irfan Nanda, Rikiawan, (2016), menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Komang Joni Udayana, (2015), menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan..

Permasalahan yang terjadi di KSPPS Harapan Umat Pati. adalah kualitas kerja karyawan kurang maksimal, motivasi kerja karyawan rendah, karyawan kurang bisa berkomunikasi dengan rekan kerjanya, karyawan kurang ramah dalam melayani nasabah, hal tersebut berakibat menurunnya jumlah nasabah. Kualitas dan kuantitas ketenagaan seperti halnya yang terjadi pada karyawan kurang maksimal.

Dalam mencapai usaha peningkatan kualitas kerja karyawan, maka diperlukan kondisi psikologis yang akan mendorong karyawan untuk melakukan usaha sehingga yang dilakukan diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan. Sehingga apa yang menjadi output perusahaan benar-benar dapat dinikmati konsumen. Untuk mencapai semua ini maka perusahaan dapat mendorong atau memotivasi agar mencapai kualitas kerja karyawan.

KSPPS Harapan Umat Pati berharap karyawannya mempunyai motivasi dan komitmen organisasi. Akan tetapi pada kenyataannya motivasi dan komitmen organisasi tersebut belum seperti yang diharapkan. Hal tersebut dilihat dari karyawan tidak tepat waktu, tidak bisa memisahkan permasalahan di kantor dan rumah, karyawan juga kurang loyal terhadap

perusahaan, kurang bekerja keras untuk perusahaan, kurang merasa bangga menjadi karyawan di KSPPS Harapan Umat Pati..

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Motivasi

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Malayu S.P. Hasibuan , 2014)

Motivating atau pendorong kegiatan sebagai berikut “Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk mengingatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut”. (Manulang, 2014).

Komitmen Organisasi

Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. (Stephen Robbins, 2013),

Pengertian diatas menunjukkan keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Kwalitas Kerja

Pengertian Kualitas Kerja

Menurut Goetsch dan Davis dalam (Ibrahim, 2018) mendefinisikan kualitas sebagai “suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.

Menurut (Hao, 2013) bahwa kualitas kerja merupakan keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh pegawai yang mempunyai tanggungjawab besar terhadap tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan, baik tanggungjawab pribadi, sosial, intelektual maupun tanggungjawab moral dan spiritual. Kualitas kerja diperlukan agar para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik disetiap aspek.

Menurut Marcana dalam Hao (2013) menyebutkan bahwa: “kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.”

Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2015) mengemukakan 7 (tujuh) definisi kualitas yaitu: 1) Kesesuaian dengan persyaratan atau tuntutan; 2) Kecocokan untuk pemakaian; 3) Perbaikan atau penyempurnaan berkelanjutan; 4) Bebas dari kerusakan atau cacat; 5) Pemenuhan kebutuhan pelanggan awal dan setiap saat; 6) Melakukan sesuatu secara awal; 7) Sesuatu yang bisa membahagiakan pelanggan.

Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang mungkin benar atau mungkin juga salah. Dia akan ditolak jika salah atau palsu, dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkannya. (Sutrisno Hadi, 2011). Dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis:

H1 : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara. motivasi terhadap kualitas kerja karyawan di KSPPS Harapan Umat Pati.

H2 : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kualitas kerja karyawan di KSPPS Harapan Umat Pati.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:80). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan KSPPS Harapan Umat Pati berjumlah 64 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Stratified Random Sampling*, teknik ini digunakan karena populasi dianggap homogen dan pengambilan sampel dengan cara acak. Dengan teknik tersebut, setiap responden dalam penelitian ini dipilih untuk menjadi sampel. Menurut Arikunto (2014:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, jumlah populasinya. sebanyak 64 orang responden.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Motivasi (X ₁)	Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.	1. Bonus 2. Fasilitas keamanan 3. Tunjangan kesehatan 4. Komunikasi 5. Kenaikan pangkat
Komitmen Organisasi (X ₂)	Komitmen Organisasi adalah sebagai sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau pegawai mengenal dan terikat pada organisasinya.	1. Komitmen Afektif. 2. Komitmen Berkelanjutan. 3. Komitmen normative.
Kualitas Kerja(Y)	Sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya	1. Potensi diri 2. Hasil kerja optimal 3. Proses kerja. 4. Antusiasme

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka digunakan teknik sebagai berikut: **Kuesioner ,Observasi**

Penelitian Data

- a. Uji Validitas .Variabel Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kualitas kerja menunjukkan Valid
- b. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kualitas kerja menunjukkan reliable

Metode Analisis

Uji Asumsi Klasik,Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas , Uji Autokorelasi,Uji Heteroskedastisitas ,Analisis Regresi Linier Berganda ,Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t) .Uji F (Uji Kelayakan Model/*Goodness Of Fit*),Analisis Koefisien Determinasi (R²)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada uji Normalitas menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas., model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas ,. regresi ini baik karena ada Autokorelasi negatif. menerima hipotesis heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.414	2.747		5.612	.000
Motivasi (X1)	.302	.119	.301	2.541	.002
Komitmen Organisasi (X2)	.448	.152	.350	2.952	.002

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja (Y)

Sumber:Output SPSS, 2020 Berdasarkan Tabel tersebut di atas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah: $Y = 15,414 + 0,302 X1 + 0,448 X2$

H1 : Ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kualitas kerja karyawan.

H2 : Ada pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kualitas kerja karyawan.

Uji F (Uji Kelayakan Model/*Goodness Of Fit*)

Menunjukkan model regresi dalam penelitian ini fit

Koefisien determinasi menunjukkan 17,4% variabel kualitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya (100% - 17,4% = 82,6 %) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

KETERBATASAN PENELITIAN

Bagi Peneliti lain yang akan meneliti pada permasalahan yang sejenis diharapkan memasukan variabel lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Motivasi berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan KSPPS Harapan Umat Pati. Hasil pengujian hipotesis pengaruh motivasi terhadap kualitas kerja karyawan

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan KSPPS Harapan Umat Pati. Hasil pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap kualitas kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar. Ali et al. (2011). "*Impact of Motivation on the working performance of employees-A case study of Pakistan*. *Global Advanced Research Journal of Management and Business Studies*. Vol. 1(4) pp. 126-133. May. 2012.
- Allen. N.J. & Meyer. J.P. 1990. "*The Measurement and Antecedents of Affective. Continuance and Normative Commitment to Organization*. *Journal of Occupational Psychology*. Volume 63. pp. 1-18.
- Arep. Ishak dan Tanjung Hendri. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Universitas Trisakti. Jakarta.
- As'ad. Moh.. 2016. *Psikologi Industri. Edisi Keempat*. Cetakan Kedua Yogyakarta: Liberty.
- Bambang Wahyudi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita. Bandung
- Bushra et al. 2011. *Effect of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan)*. *International Journal of Business and Social Science*. 2(18). 261–267.
- Danim. Sudarwan. 2014. *Motivasi. Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Devi Sengkeh. W. Rumawas. Tinneke M. Tumbel. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja karyawan Pada PT Permodalan Nasional Madani (PERSERO) Cabang Manado. Program Studi Administrasi Bisnis. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik. Universitas Sam Ratulangi Manado. Indonesia. [Vol 5. No 003 \(2017\)](#)***
- Fuad Mas'ud, 2012. *Survai Diagnosis Organisasional.*" Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- George Strauss dan Leonard Sayles. 2011. *Manajemen Personalia*. (Jakarta : Karya Unipress
- Ghozali Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin. 2014. *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Hao. Laoshi. 2013. Skripsi. *Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kota Banjar*.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi. Aksara. Jakarta.

- Hasibuan. 2010. *Organisasi dan Motivasi*. PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan. Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. Malayu. 2013. *Manajemen: Dasar. Pengertian. dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heizer. Jay dan Barry Render. 2018. *Operations Management.9th Edition*. Pearson Prentice Hall. United States Of America
- Ibrahim. Amin. 2018. *Teori Dan Konsep Pelayanan Publik Serta Implementasinya*. Bandung: Mandar Maju.
- Irfan Nanda Rikiawan. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera Kantor Cabang Batu)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang .
- Iwan Wahyudi. 2010. “*Hubungan Persepsi Perawat Tentang Profesi Keperawatan. Kemampuan. Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD dr. Slamet Garut*”. Tesis. tidak dipublikasikan.
- Lupiyoadi. Rambat dan Hamdani. A.2011. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans Fred. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta; Andi
- Malayu S.P. Hasibuan, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. AA. Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manulang. 2014. *Dasar-Dasar Manegemen*. PT Rieneka Cipta. Jakarta.
- Manullang. M dan Marihot AMH Manullang. 2014. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Margono S. 2017. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Marliani. Rosleny. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung:Pustaka Setia.
- Mehmud et al. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia
- Meirina. 2015. *Analisis. Validitas. Realibilitas. dan Interpretasi Hasil Tes*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Melayu Sultan Perlagutan. Hasibuan. 2016. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produk*. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara
- Moh Asaad. 2015. *Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta.

- Mowday. Steers. R., dan Porter. L.W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. New York: Academic Press.
- Muhammad Taufiek Rio Sanjaya. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta*. Program Studi Manajemen – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Notoatmodjo. Soekidjo. 2015. *Promosi Kesehatan : Teori dan Aplikasi*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Purwanto dan Sulistyastuti. 2012. *Implementasi Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Penerbit Gava Media.
- Putri Amanda Ratriati. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. Kusuma Hadi Santosa, Karanganyar)*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta 2016.
- Regina Aditya Reza. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Reksohadiprodjo. Soekanto. dan Hani Handoko. 2016. *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta. BPFE.
- Render. Barry; Heizer. 2011, Jay. *Operations Management. 6th Edition. Prentice-Hall. Inc.. Upper Saddle River. New jersey*.
- Riorini. Sri Vandayuli. 2014. *Quality Performance dan Komitmen Organisasi*. Jurnal Media Riset Bisnis dan Manajemen
- Robbins dan Judge, 2017. *Teori Organisasi. Terjemahan*. Halidha Edisi kelima. Jakarta: Erlangga.
- Robbins Stephen. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta; Arcan
- Robbins. Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins. Stephen P. 2012. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Robbins. Stephen P. 2011. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Jilid 1. Edisi 8*. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Robbins. Stephen P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robbins. Stephen. P. dan Mary Coulter. 2015. *Manajemen*. Gramedia. Jakarta

- Russell. S. Roberta; Taylor. W. Bernard. 2016. *Operations Management: Quality and Competitiveness In a Global Environment*. 5th Edition. John Wiley & Sons. Inc.. United States of America.
- Sedarmayanti (2015). *Reformasi Administrasi Publik. Reformasi Birokrasi. dan Kepemimpinan Masa Depan*. Bandung: Refika Aditama
- Siagian (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro*. Cetakan Kedua. Jakarta : Penerbit Djambatan.
- Siagian. Sondang P. 2016. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sondang P Siagian. 2014. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Sopiah. 2013. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV. Andi Offset. Sugiyono.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif. dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suharsimi. A. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suranta. Sri. 2012. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. Empirika.Vol 15. No 2. Hal: 116-138.
- Sutrisno. Edy. 2016. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana
- Toni Wijaya. 2014. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Universitas Atma Jaya. Yogyakarta.
- Umar. Husein. 2015. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wardhana. Yoga. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan. motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang)*. Jurusan Manajemen. Fakultas ekonomi Bisnis dan Bisnis. UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers
- Winardi. 2015. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta :Rajawa lipers.
- Wursanto. 2014. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

