

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi pada Karyawan PT Transito Adiman Jati)

Angella Frederica¹, Kadunci², Riza Hadikusuma³

Program Studi Administrasi Bisnis Terapan, Politeknik Negeri Jakarta
Jl. Prof. Dr. G.A. Siwabessy Beji Depok 16424, Jawa Barat, Indonesia
frederica.angel@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini didasarkan atas respon karyawan yang kurang sigap terhadap permintaan pelanggan. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Transito Adiman Jati. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 26 orang. Penelitian ini diuji menggunakan software SPSS versi 26 for windows. Persamaan regresi yang didapatkan adalah $Y=6,739+0,557x$. Selanjutnya, melalui perhitungan korelasi sederhana didapatkan nilai sebesar 0,739 di mana hal ini menandakan variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang kuat. Dalam analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh persentase sebesar 54,7% sedangkan sisanya 45,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti: kepuasan kerja, stres, motivasi, kepercayaan, keadilan, dan pembelajaran dan pengambilan keputusan.

Kata Kunci: *Sumber daya manusia, Motivasi kerja, Komitmen organisasi*

Abstract

This study is based on employee responses who are less alert to customer requests. The purpose of this research is to find out the influence of work motivation on organizational commitment in PT Transito Adiman Jati. The methodology used in this research is quantitative methods with 26 person samples. The research data were processed using SPSS software 26.0 version for windows. The regression equation in this research is $Y=6,739+0,557x$. Through calculation with simple correlation valued 0,739, it indicates that work motivation and organizational commitment had strong ties. Based on analysis of determined coefficients, obtained the percentage of 54.7 % while the rest 45,3 % influenced by other variables that not be researched, such as: work satisfaction, stress, motivation, trust, justice, and learning and decision-making.

Key Word: *Human resources, Work motivation, Organizational commitment*

I. PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya zaman, tuntutan dalam dunia bisnis juga semakin bertambah yang tentunya memiliki tantangan tersendiri sesuai dengan sektor dari bisnis tersebut. Saat sebuah bisnis sudah menjadi besar maka dirasa perlu untuk membuat kelompok besar yang disebut organisasi, di mana organisasi merupakan wadah untuk melaksanakan suatu

bisnis. Setiap pelaku bisnis diwajibkan untuk sigap dan peka terhadap segala perubahan yang terjadi. Untuk itu, seluruh organisasi diharapkan tidak hanya meningkatkan kualitas dalam segi produk ataupun jasa yang ditawarkan, tetapi juga pelayanan yang diberikan kepada konsumen, karena pelayanan kepada konsumen merupakan salah satu faktor dalam melakukan keputusan

pembelian. Oleh sebab itu, perkembangan dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki penting untuk diperhatikan karena pelayanan yang diberikan kepada konsumen sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut, di mana sumber daya manusia menjadi garda terdepan dalam melakukan pelayanan yang maksimal. Kinerja karyawan sangat diperlukan dalam membantu organisasi mencapai tujuannya.

Menurut Simamora dalam Hari (2019:103), “kinerja karyawan sebagai tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerja yang diberikan” [16]. Melalui pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil baik secara kualitas dan kuantitas kerja karyawan tersebut dalam satu organisasi. Menurut Sedarmayanti dalam Hari (2019:103), “faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: sikap mental, pendidikan, keterampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, kedisiplinan, komunikasi, sarana pra sarana dan kesempatan berprestasi” [16]. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sikap mental yang didorong oleh kemauan dalam diri yang adalah motivasi. Menurut Salancik dalam Alifluahin (2014:140), “*a state of being in which an individual becomes bound by his actions and through these actions to belief that sustain the activities of his own involvement*” [11]. Melalui pengertian diatas, dapat diartikan bahwa komitmen organisasi adalah suatu pernyataan dimana individu menjadikan serangkaian kegiatan dan melalui kegiatan tersebut dapat digunakan untuk menumbuhkan kepercayaan bahwa aktifitas yang berkelanjutan memerlukan keterlibatannya. Saat seorang karyawan menunjukkan komitmennya pada organisasi, maka karyawan tersebut akan siap sedia dalam hal apapun yang dibutuhkan perusahaan. Oleh karena itu, dengan diberikannya motivasi pada karyawan, diharapkan karyawan dapat menumbuhkan komitmen organisasi yang tinggi agar segala tujuan organisasi dapat dijalankan dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkan.

PT. Transito Adiman Jati merupakan perusahaan yang sudah lebih dari 15 tahun berdiri dan melakukan kegiatan di bidang *advertising*. Di mana *advertising* termasuk perusahaan layanan, yaitu melayani pelanggan dalam hal pemasangan iklan baik pada media cetak, visual, maupun digital. Namun yang terjadi adalah, terkadang ada karyawan yang seperti kurang total dalam melayani, contohnya adalah respon kepada pelanggan yang kurang cepat. Kondisi ini tentunya akan berhubungan dengan penilaian pelanggan terhadap kinerja pegawai. Secara tidak langsung, pegawai terlihat seperti kurang termotivasi dalam bekerja. Berdasarkan uraian diatas yang membahas tentang motivasi kerja, produktivitas kerja dan komitmen organisasi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang diberi judul: “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi pada Karyawan PT Transito Adiman Jati)”.

Sebagai dasar penelitian, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menyerupai penelitian ini, dengan beberapa perbedaan baik pada variabel X maupun Y [19]-[25].

Selanjutnya, pada penelitian ini, berikut merupakan tinjauan pustaka yang digunakan:

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah salah satu tombak dalam berjalan dan majunya suatu organisasi. Untuk itu, setiap manusia dalam organisasi harus diorganisir dengan baik.

Menurut Elbadiansyah (2018) dalam Elbadiansyah (2019:2) “manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerjasama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya”[8].

Menurut Almasari (2016) dalam Elbadiansyah (2019:1) “manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang tata cara mengatur manusia sebagai tenaga kerja yang bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan”[8].

Motivasi Kerja

Menurut Heller (1998) dalam Wibowo (2017:322), motivasi adalah keinginan untuk bertindak [18].

Robbins (2003) dalam Wibowo (2017:322) berpendapat bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus

(*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan [18].

Menurut Maslow dalam Busro (2018:58) mengemukakan bahwa indikator motivasi kerja yaitu: kebutuhan fisik dan biologis, kebutuhan keselamatan dan kemanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri [5].

Komitmen Organisasi

Menurut Colquitt, Le Pine dan Wesson (2015:64), "*Organizational commitment is defined as the desire on the part of an employee stays a member of the organization*"[9]. Definisi tersebut memiliki arti, komitmen organisasi diartikan sebagai keinginan di pihak seorang karyawan tetap menjadi anggota organisasi.

Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2012) dalam Wibowo (2017:430), mendefinisikan "komitmen organisasional sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi" [18].

Menurut Newstrom (2011) dalam Wibowo (2017:430), "komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkatan di mana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya"[18].

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan sampling jenuh dan dilaksanakan pada semester genap tahun ajar 2019/2020, tepatnya diantara bulan April sampai dengan Juli 2020 pada PT Transito Adiman Jati. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menyebarkan kuesioner berupa *google form* dan wawancara. Untuk metode pengukuran kuesioner yang dipakai adalah skala likert dengan bentuk pilihan ganda.

Guna menganalisis data dan memberikan hasil penelitian yang relevan, maka data-data yang telah dikumpulkan harus diolah. Selanjutnya, data yang telah diolah akan disajikan dalam beberapa bentuk, sesuai dengan kebutuhan. Dalam penelitian ini, pengolahan data akan dibantu dengan software yaitu *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 26. Dalam pengujian instrument penelitian, dilakukan uji validitas menggunakan

rumus pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- n : Jumlah responden/sampel
- x : Skor butir soal
- y : Skor total
- r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x dan y
- $\sum X$: Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$: Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$: Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- $\sum Y^2$: Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

Selanjutnya, dilakukan uji validitas dengan menggunakan uji Cronbach's Alpha. Dalam uji Cronbach's Alpha, suatu variabel dikatakan sudah reliabel jika hasilnya $\geq 0,6$. Berikut adalah rumus Cronbach's Alpha yang akan digunakan:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

- α : Koefisien Cronbach's Alpha
- k : Jumlah butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir
- σ_t^2 : Jumlah varian total

Dalam penelitian ini, data dianalisis menggunakan beberapa teknik yaitu uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas dan uji linearitas. Nikolaus (2019:114) mengatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak [7]. Nikolaus (2019:115) menyebutkan bahwa dasar pengambilan keputusan uji normalitas yakni:

- a) Data berdistribusi normal, jika nilai sig (signifikansi) $> 0,05$.
- b) Data tidak berdistribusi normal, jika nilai sig (signifikansi) $< 0,05$.

Sedangkan Nikolaus (2019:127) menyebutkan bahwa "uji linearitas dilakukan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak". pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

- a) Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka hubungan antara variabel X dan Y adalah linier.

b) Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka hubungan antara variabel X dan Y adalah tidak linier.

Selanjutnya ada uji hipotesis yang terdiri atas analisis regresi linier sederhana, analisis korelasi sederhana, analisis koefisien determinasi dan uji T. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Model persamaan regresi linier sederhana dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y' = \alpha + bX$$

Keterangan:

- Y' : Subjek dalam variabel dependen yang diprediksi
- α : Harga Y bila X = 0 (harga konstan)
- b : Angka arah atau koefisien regresi
- X : Subjek pada variabel independen dengan nilai tertentu.

Dalam Siregar (2014:338) dikatakan bahwa koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel. Dalam perhitungannya, koefisien korelasi sederhana menggunakan rumus *product moment*. Adapun rumus korelasi *product moment* adalah:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan

- N : Jumlah responden
- X : Variabel bebas
- Y : Variabel terikat

Dalam Rochmat (2017:137) dituliskan jika nilai koefisien korelasi berkisar antara 0 sampai dengan 1 atau 0 sampai dengan -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 maka hubungan semakin erat, jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Berikut merupakan rumus koefisien determinasi yang digunakan:

$$KD = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan:

- KD : Koefisien determinasi
- r^2 : Nilai koefisien korelasi

Dalam uji t, nilai hasil t hitung selanjutnya akan dibandingkan dengan t tabel. Rumus dapat digunakan dengan ketentuan, bila t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Tetapi sebaliknya bila t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berikut merupakan rumus yang digunakan:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

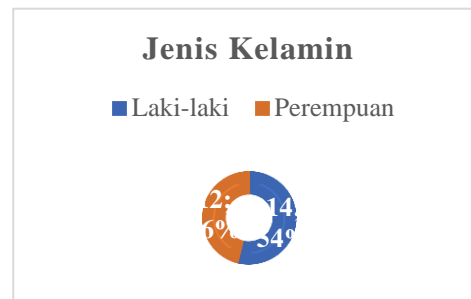
Keterangan:

- t : Nilai uji t
- r : Koefisien korelasi
- r^2 : Koefisien determinasi
- n : Jumlah sampel

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Transito Adiman Jati atau yang lebih dikenal dengan Transito Ad, adalah salah satu anak perusahaan media terkenal di Indonesia yaitu Kompas Gramedia. Layanan yang diberikan oleh PT Transito Adiman Jati cukup beragam, yaitu: *strategic media buying, out of home and new media, dan digital marketing services*.

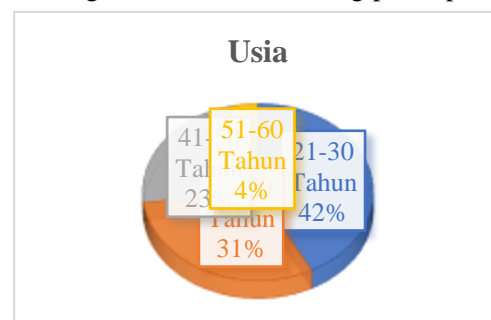
Dalam PT Transito Adiman Jati, terdapat 26 orang pekerja yang karakteristiknya adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data diolah, 2020

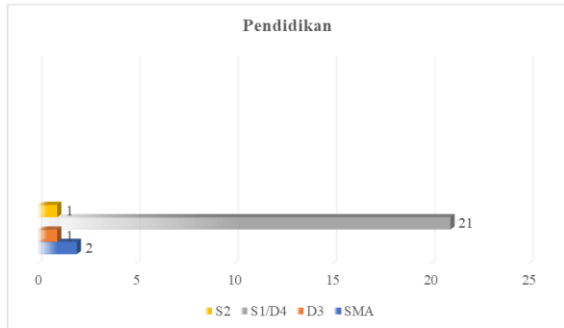
Dalam gambar 1, dapat dijelaskan bahwa PT Transito Adiman Jati memiliki karyawan sebanyak 26 orang yang terbagi atas 14 orang laki-laki dan 12 orang perempuan.



Gambar 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data diolah, 2020

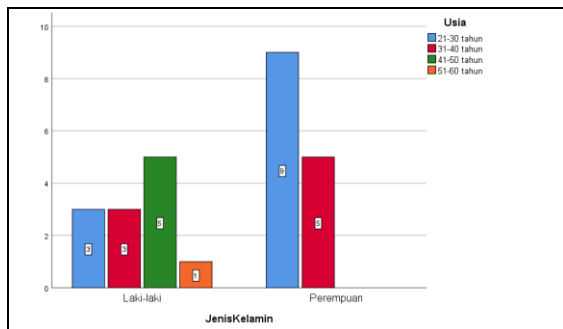
Dalam gambar 2, dijelaskan bahwa dilihat dari usia 42% atau sebanyak 11 orang karyawan berusia 21-30 tahun, 31% atau sebanyak 8 orang karyawan berusia 31-40 tahun, 23% atau sebanyak 6 orang karyawan berusia 41-50 tahun, 4% atau sebanyak 1 orang berusia 51-60 tahun.



Gambar 3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Sumber: Data diolah, 2020

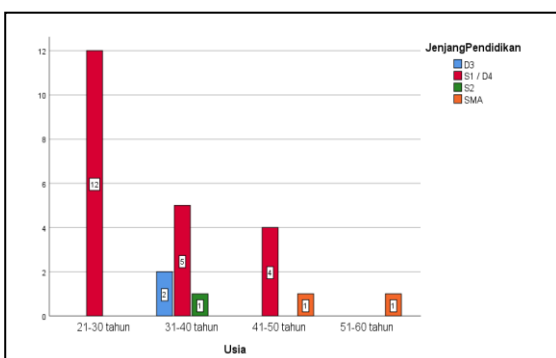
Melalui gambar 3, dijelaskan bahwa jika dilihat dari jenjang pendidikan, karyawan yang lulusan SMA sebanyak 2 orang, D3 sebanyak 2 orang, S1/D4 sebanyak 21 orang dan S2 sebanyak 1 orang.



Gambar 4 Tabulasi Berdasarkan Jenis Kelamin dengan Usia

Sumber: Data diolah, 2020

Melalui gambar 4, dijelaskan bahwa untuk pekerja laki-laki berjumlah 12 orang pekerja dengan pembagian: 3 orang laki dengan usia 21-30 tahun, 3 orang laki-laki dengan usia 31-40 tahun, 5 orang laki-laki dengan usia 41-50 tahun, dan 1 orang laki-laki dengan usia 51-60 tahun. Sedangkan, untuk perempuan terdiri atas 14 orang pekerja dengan pembagian: 9 orang

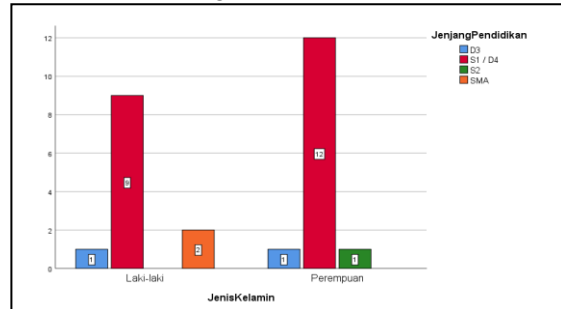


perempuan dengan usia 21-30 tahun dan 5 orang perempuan dengan usia 31-40 tahun.

Gambar 5 Tabulasi Berdasarkan Jenis Kelamin dengan Pendidikan

Sumber: Data diolah, 2020

Melalui gambar 5, dijelaskan bahwa Untuk laki-laki, pembagiannya adalah: 1 orang laki-laki lulusan D3, 9 orang laki-laki lulusan S1/D4, dan 2 orang laki-laki lulusan SMA. Sedangkan, untuk perempuan pembagiannya adalah: 1 orang lulusan D3, 12 orang lulusan S1/D4 dan 1 orang lulusan S2.

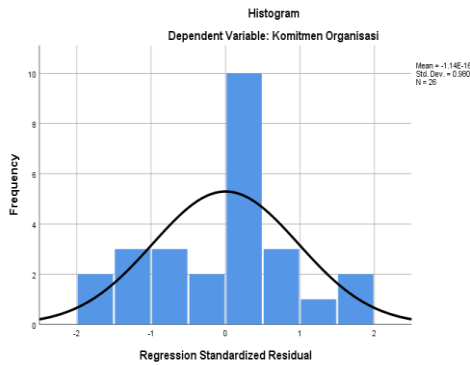


Gambar 6 Tabulasi Berdasarkan Usia dengan Pendidikan

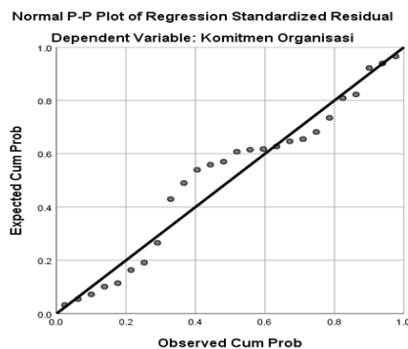
Sumber: Data diolah, 2020

Melalui gambar 6, dijelaskan bahwa 12 orang berusia 21-30 tahun dengan pendidikan terakhir S1/D4, 2 orang berusia 31-40 tahun dengan pendidikan terakhir D3, 5 orang berusia 31-40 tahun dengan pendidikan terakhir S1/D4, 1 orang berusia 31-40 tahun dengan pendidikan terakhir S2, 4 orang berusia 41-50 tahun dengan pendidikan terakhir S1/D4, 1 orang berusia 41-50 tahun dengan pendidikan terakhir SMA, dan 1 orang berusia 51-60 tahun dengan pendidikan terakhir SMA.

Dalam penelitian dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik sendiri terdiri atas uji normalitas dan uji linearitas. Yang pertama dilakukan uji adalah uji normalitas, dimana uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Dalam uji linearitas, hasil yang didapatkan adalah sebesar 0,104 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai sig (signifikasi) > 0,05, maka dapat dikatakan data dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal. Berikut hasil uji normalitas jika digambarkan dengan grafik histogram dan grafik *p-plot*:



Grafik 1 Grafik Histogram Uji Normalitas
Sumber: Data diolah, 2020



Grafik 2 Grafik P-Plot Uji Normalitas
Sumber: Data diolah, 2020

Selanjutnya, dalam uji linearitas diperoleh nilai $0,699 > 0,05$, dimana disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang linear. Pengujian selanjutnya adalah uji hipotesis. Uji hipotesis terdiri atas analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi sederhana, koefisien determinasi dan uji T. Berdasarkan analisis regresi linier sederhana, persamaan yang dihasilkan adalah $Y = 6,739 + 0,557x$, dimana hal ini menunjukkan, jika motivasi kerja (X) tidak ada kenaikan nilai, maka komitmen organisasi (Y) nilainya adalah 6.739. Untuk variabel komitmen organisasi (Y) nilainya adalah sebesar 0,557 jika ada penambahan 1 angka pada variabel motivasi kerja (X), maka akan ada kenaikan pada variabel komitmen organisasi (Y). Untuk analisis koefisien korelasi sederhana, rumus yang digunakan adalah rumus *Pearson* dan melalui rumus tersebut dihasilkan nilai sebesar 0,739. Oleh karena itu dapat dikatakan variabel penelitian memiliki korelasi antara satu sama lain dengan tingkat hubungan kuat. Selanjutnya, dalam uji hipotesis dilakukan perhitungan nilai koefisien determinasi R^2 , dimana dari perhitungan koefisien determinasi dihasilkan

nilai sebesar 0,547. Artinya, sebesar 54,7% karyawan/ti pada PT Transito Adiman Jati setuju bahwa motivasi kerja mempengaruhi komitmen organisasi. Sedangkan, 45,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti, seperti: seperti: kepuasan kerja (*job satisfaction*), stres (*stress*), motivasi (*motivation*), kepercayaan, keadilan dan etika (*trust, justice, and ethics*), dan pembelajaran dan pengambilan keputusan (*learning and decision making*). Uji terakhir dalam uji hipotesis adalah Uji T. Dalam penelitian ini, nilai t hitung yang didapatkan adalah sebesar 5,379 dan nilai df adalah 24 dengan signifikansi $0,00 < 0,05$, sehingga nilai df yang didapat adalah sebesar 2,064. Dapat disimpulkan, pada penelitian ini bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ di mana $5,379 > 2,064$.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi pada PT Transito Adiman Jati), yang mendukung penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa, dalam uji hipotesis dilakukan perhitungan nilai koefisien determinasi R^2 , dimana dari perhitungan koefisien determinasi dihasilkan nilai sebesar 0,547. Artinya, sebesar 54,7% karyawan/ti pada PT Transito Adiman Jati setuju bahwa motivasi kerja mempengaruhi komitmen organisasi. Sedangkan, 45,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti seperti: kepuasan kerja (*job satisfaction*), stres (*stress*), motivasi (*motivation*), kepercayaan, keadilan dan etika (*trust, justice, and ethics*), dan pembelajaran dan pengambilan keputusan (*learning and decision making*). Selanjutnya, diharapkan karyawan lebih percaya diri dalam bekerja sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal dalam segala pekerjaan yang dilakukan. Untuk percaya diri harus dimulai dari masing-masing individu, yaitu dengan selalu meyakinkan diri sendiri bahwa kita memang bisa melakukan pekerjaan tersebut. Namun, untuk mendukung perkembangan diharapkan perusahaan juga memberikan pelatihan-pelatihan yang dapat membangun kepercayaan diri karyawannya.

REFERENSI

- [1]. Affandi, Pandi. *Concept & Indikator: Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish, 2016.

- [2]. Amiruddin. *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*. Pasuruan: Qiara Media, 2019.
- [3]. Anshori, Muslich dan Sri Iswati. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press, 2017.
- [4]. Arifin, Johar. *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2017.
- [5]. Busro, Muhammad. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- [6]. Colquitt, Jason A dkk. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2015.
- [7]. Duli, Nikolaus. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- [8]. Elbadiansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV.IRDH, 2019.
- [9]. M. George, Jennifer dan Gareth R. Jones. *Organizational Behavior*. New York: Pearson Prentice Hall, 2005.
- [10]. Pangaroso, Astadi. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- [11]. Utaminingsih, Alifiulahtin. *Perilaku Organisasi*. Malang: UB Press, 2014.
- [12]. Riduwan. *Metode & Teknik Penyusunan Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- [13]. Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Prenada Media Grup, 2014.
- [14]. Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- [15]. Sugiyono. *Metodologi Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- [16]. Sulaksono, Hari. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- [17]. Suryani, Ni Kadek dkk. *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Bali: Nilacakra, 2019.
- [18]. Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers, 2017.
- [19]. Antonnio de Sousa, Evelio. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasional serta Dampaknya pada Kualitas Layanan (Studi pada Rumah Sakit Referral Maubessi, Timor Leste). *E-Journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.7: 2617-2634. ISSN:2337-3067. Denpasar, 2017.
- [20]. Ari Setiawan, Yohanes, Zamralita. Gambaran Komitmen Organisasi Perusahaan Bidang Kontruksi PT. XYZ di Jakarta Barat. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora dan Seni* Vo. 1, No. 2, Oktober 2017: hlm 79-87. Jakarta, 2017.
- [21]. Dunggio, Maryam, Saepul Basri. Pengaruh Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Erha Clinic. *Jurnal FEB Unmul Kinerja* 16 (2). Jakarta, 2019.
- [22]. Paramita, Widya dkk. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Tata Usaha (Studi pada Tujuh Fakultas di Universitas Negeri Jakarta). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* Vol. 5, No.1. Jakarta, 2014.
- [23]. Purnama, Nurul Qomarianing dkk. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BRI cabang Kawi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 40 No.2, 2016.
- [24]. Tania, Anastasia, Eddy M. Sutanto. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya. *Jurnal Manajemen, AGORA* Vol.1, No.3, 2013.
- [25]. Setiawan, Chandra A. Rancang Bangun Multimedia Interaktif Berbasis Augmented Reality Dengan Menggunakan Metode Algoritma Pencarian. Universitas Pendidikan Indonesia, 2014.