

# THE ROLE OF MODERATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON WORK MOTIVATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE

Iwan Setiawan Rofiq<sup>1</sup>, Mawar Ayuningsih<sup>2</sup>, Lisdewi Muliati<sup>3</sup>, Isrok<sup>4</sup>  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Tangerang, Indonesia  
Email Korespondensi: [mawar08595@gmail.com](mailto:mawar08595@gmail.com)

## ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance moderated by significant or insignificant organizational commitment. The population in this study amounted to 90 respondents and those taken or sampled were still 90 respondents. The sampling technique used is the Probability Sampling technique. The respondents sampled in this study were employees of the Pyhlon Injection Department of PT Pratama Abad Industri. The method used in this study is quantitative method and data collection is carried out by distributing questionnaires or questionnaires. The results showed that the moderating role of organizational commitment to work motivation on employee performance, with determination of 47.5% and the remaining 52.5% influenced by other factors. The results of this research analysis show that there is a positive and significant influence of motivation on employee performance and there is a positive and significant influence on Work Motivation moderated by Organizational Commitment.

DOI:  
10.31000/combis.v6i2.  
11330

Article History:  
Received: 03/05/2024  
Reviewed: 07/05/2024  
Revised: 08/05/2024  
Accepted: 31/05/2024

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh komitmen organisasi baik yang signifikan maupun tidak signifikan. Populasi pada penelitian ini berjumlah 90 responden dan yang diambil atau dijadikan sampel adalah tetap 90 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik Probability Sampling. Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Departement Injection Pyhlon PT Pratama Abadi Industri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner atau angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran moderasi komitmen organisasi pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan determinasi 47,5% dan sisanya sebesar 52,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja dimoderasi dengan Komitmen Organisasi.

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



## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia mengarah pada gerakan yang mengakui pentingnya elemen manusia sebagai sumber daya yang sangat potensial dan sangat dominan di setiap perusahaan. Manajemen SDM juga terlibat dalam perancangan sistem perencanaan, persiapan SDM, pengembangan SDM, manajemen karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan kerja yang baik. (Mulia, 2021:7).

Setiap organisasi selalu mengharapkan SDM yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai, sehingga organisasi harus memiliki berbagai cara agar dapat menggali dan memanfaatkan potensi SDM yang dimiliki oleh karyawan. (Dwiyanti et al., 2019) dalam Nurwin 2021).

Kinerja dalam artian merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Hasibuan (2018:94). Kinerja karyawan yang ideal dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu aspek kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Dari aspek kuantitas, merupakan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Dari aspek ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan. Dari aspek Efektivitas merupakan tingkat pengangguran sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Dari aspek Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. (Robbins dalam Sangadjid, 2018:260)

PT Pratama Abadi Industri atau yang selanjutnya disingkat PT PAI merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri sepatu olahraga. Berdasarkan hasil observasi pra penelitian kinerja pada PT Pratama Abadi Industri dari aspek kemandirian masih kurangnya kesadaran disiplin kerja yang dimiliki karyawan, masih ditemukannya karyawan yang berkeliaran pada saat jam kerja, masih ada hubungan yang kurang baik dengan atasan dan rekan kerja, masih ada karyawan yang bekerja belum sesuai SOP. Dari aspek kuantitas masih ada yang belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.



Gambar 1 Pencapaian Kinerja Karyawan

Berdasarkan grafik pencapaian kinerja pada bulan Januari-Desember 2022 di atas terdapat penurunan angka target pencapaian kinerja karyawan yang dicapai dari target pencapaian kinerja karyawan yang ditentukan dikarenakan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Pada PT PAI motivasi kerja karyawan menurun ada beberapa masalah berdasarkan data dan observasi kurangnya perasaan senang karyawan dalam bekerja yang dapat ditunjukkan dengan sikap mengeluh, kurangnya sikap bertanggungjawab dalam melakukan pekerjaan yang ditunjukkan dengan sikap meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja berlangsung.

Sementara pada hasil observasi yang dilakukan pada PT. PAI komitmen organisasi kurang sesuai dengan harapan perusahaan seperti kurang pekanya karyawan terhadap masalah yang dihadapi dalam mendukung pekerjaannya seperti mesin produksi yang mengalami kerusakan tidak sesegera dilaporkan dan diperbaiki dan dipaksa beroperasi sehingga hasil produksi yang reject hal ini menunjukkan kurangnya kesediaan karyawan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi, selain itu kurangnya loyalitas kerja karyawan hal ini karena pengembangan karir terhadap karyawan tidak ada kemajuan (stagnan) seperti karyawan berpendidikan sarjana yang masih di bagian produksi hal ini menjadikan karyawan kurang bersemangat dan antusias dalam bekerja sehingga hasil kerja kurang maksimal.

Dari permasalahan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan dapat diperkuat atau diperlemah dengan adanya komitmen organisasi.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Teori Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2019:67), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

### **Teori Motivasi Kerja**

Menurut Siswanto (2019:119) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

### **Teori Komitmen Organisasi**

Menurut Busro (2020:75) Komitmen organisasi adalah suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan dan kesadaran individu yang senantiasa berada didalam organisasi yang diwujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi dan kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan bersama.

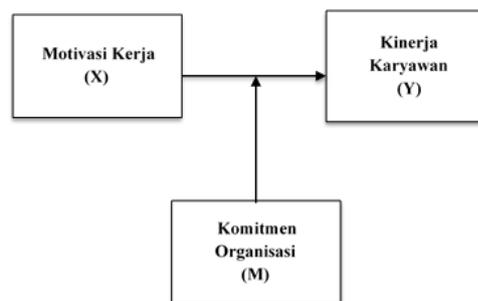
Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh pihak organisasi, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan, sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan atau organisasi.

Terdapat beberapa penelitian yang relevan serta dapat dijadikan bahan acuan dalam penyusunan penelitian ini, antara lain:

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ali Umar, (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variable Intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi komitmen organisasi.

Hasil dari penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris terdapat atau tidaknya pengaruh secara individual atau simultan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Kerangka pemikirannya operasionalnya penelitian sebagai berikut:

Kerangka pemikiran secara konseptual berdasarkan teori dan penelitian terdahulu bahwa adanya kaitan antara Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja. Dengan demikian kerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2 Kerangka Konseptual

Berikut adalah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Hipotesis Ke 1: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi Injection Phylon pada PT PAI Kota Tangerang Selatan Serpong Utara.

Hipotesis Ke 2: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi komitmen organisasi divisi Injection Phylon pada PT PAI Kota Tangerang Selatan Serpong Utara.

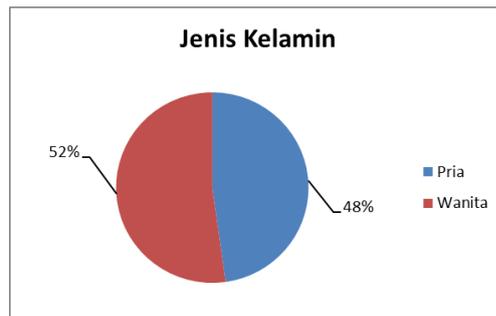
## METODE PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan, dan hipotesis yang telah ditetapkan, penelitian ini menggunakan metode asosiatif yang bersifat kasual dengan pendekatan kuantitatif bagaimana melihat pengaruh variable independen Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap variable dependen yaitu Kinerja Karyawan. Populasi yang didapatkan dari hasil penelitian ini yaitu karyawan divisi Injection Phylon di PT PAI dengan sampel berjumlah 90 responden.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

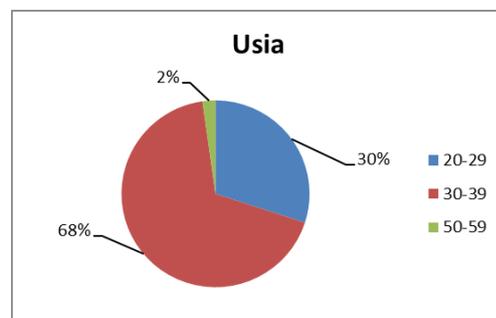
### 1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini akan disajikan dengan maksud untuk menggambarkan identitas responden menurut jenis kelamin, usia responden, jenis pendidikan dan status perkawinan yang dapat diuraikan sebagai berikut:



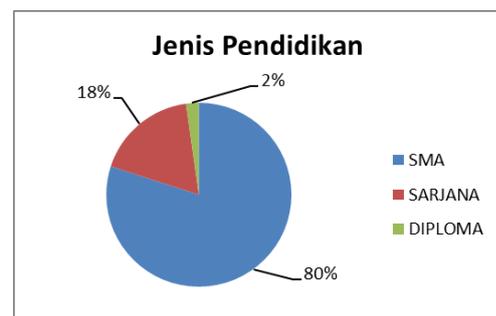
Gambar 3 Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Sesuai Gambar karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah wanita dengan jumlah responden sebanyak 47 orang atau sebesar 52%, dan pria sebanyak 43 orang atau sebesar 48% sehingga dapat dikatakan bahwa responden di PT Pratama Abadi Industri lebih banyak adalah perempuan.



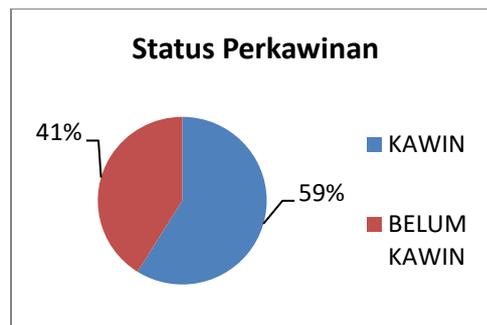
Gambar 4 Karakteristik responden berdasarkan Usia

Gambar yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia 30-39th yakni sebanyak 61 orang atau 68% kemudian disusul responden yang berusia antara 20-29th yakni sebanyak 27 atau 30%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden PT Pratama Abadi Industri adalah berusia 30-39th.



Gambar 5 Karakteristik responden berdasarkan Jenis Pendidikan

Berdasarkan Gambar menunjukkan bahwa responden menurut jenjang pendidikan terakhir yang terbesar adalah SMA/SMK, yakni sebanyak 72 orang atau 80%, selanjutnya sarjana sebanyak 16 orang atau 18%, sedangkan paling sedikit adalah Diploma sebanyak 2 orang atau 2% sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan di PT Pratama Abadi Industri adalah jenjang pendidikan terakhir adalah SMA/SMK.



Gambar 6 Karakteristik responden berdasarkan Status Perkawinan

Gambar di atas menunjukkan bahwa distribusi frekuensi responden berdasarkan status perkawinan dalam penelitian ini adalah didominasi oleh responden yang berstatus kawin sebanyak 53 orang atau sebesar 59% dibandingkan yang berstatus belum kawin yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 41%, hal ini berarti bahwa sebagian besar responden dari karyawan PT Pratama Abadi Industri.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.39377066
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.150
	Positive	.150
	Negative	-.096
Test Statistic		.150
Asymp. Sig. (2-tailed)		.135 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: *Output SPSS Statistik, Penelitian 2023*

Dari tabel *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test* pada Tabel 4.16 yaitu Hasil Uji Normalitas didapatkan data berikut: Jumlah data sebanyak 90 sampel, pengujian menunjukkan bahwa variabel memiliki nilai distribusi sebesar 0,135. Maka data berdistribusi normal karena nilai *Asymp* lebih dari 0.05 sehingga  $H_0$  diterima. Jadi berdistribusi normal.

**b. Uji Multikolinieritas**

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

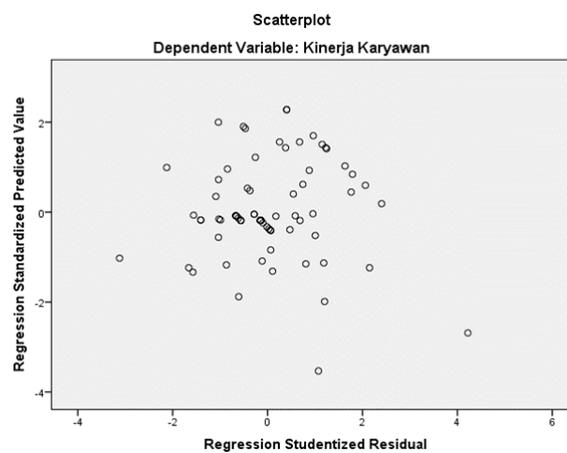
Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Coll. Sta. Toleran
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	21.764	2.495		8.723	.000
	Motivasi Kerja	.323	.064	.443	5.030	.000
	Komitmen Organisasi	.223	.054	.363	4.118	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS Statistik, Penelitian 2023*

Dari hasil analisis program SPSS, pada bagian koefisien untuk kedua variabel independen dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Motivasi Kerja dan variabel Komitmen Organisasi sama-sama memiliki nilai 0,766. Nilai *tolerance* dari kedua variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* bebas multikolinieritas. Karena nilai *tolerance* kedua variabel di atas 0,1. Sedangkan nilai VIF dari variabel Motivasi Kerja dan variabel Komitmen Organisasi sama-sama memiliki nilai VIF sebesar 1.306. Nilai VIF dari kedua variabel independen dapat disimpulkan bahwa nilai VIF bebas multikolinieritas. Karena nilai VIF dari kedua variabel tersebut di bawah 10. Dari angka-angka tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini bebas dari masalah multikolinieritas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: *Output SPSS Statistik Deskriptif 24, Penelitian 2023*

Gambar 7 Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan yang di moderasi komitmen kerja.

**3. Uji Hipotesis**

**a. Uji Regresi Moderasi**

Analisis regresi moderasi digunakan untuk melihat apakah variabel M mempengaruhi pengaruh antara variabel X yaitu suatu variabel yang menekan atau menerangkan variabel lainnya dan disebut sebagai variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel Y (variabel dependen atau terikat) yaitu suatu variabel yang ditentukan atau diterangkan oleh

variabel lainnya dari variabel ini disebut dengan variabel tidak bebas (dependen variabel). Selanjutnya untuk mencari pengaruh variabel X terhadap variabel Y dan apakah variabel (M) mempengaruhi hubungan antara variabel X terhadap Y.

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Moderasi

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t
	Unstandardized Coefficients	Std. Error		
	B		Beta	
1 (Constant)	29.966	2.690		11.13
Motivasi Kerja	.130	.095	.178	1.37
Motivasi kerja * komitmen organisasi	.005	.001	.546	4.19

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas diketahui nilai konstan dari kinerja karyawan adalah 29,966, dan nilai coefisient dari variabel motivasi sebesar 0,130 dengan arah positif, dan dari motivasi kerja\*komitmen organisasi 0,005 dengan arah positif.

*Moderating Regression Analysis* dinyatakan dalam dua bentuk persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X + b_2X*M$$

$$\hat{Y} = 29,966 + 0,130X + 0,005X*M$$

Persamaan di atas dapat diartikan bahwa dalam keadaan tidak dipengaruhi oleh motivasi dan komitmen organisasi, kinerja karyawan memiliki nilai konstan (tetap) sebesar 29,966, dan setiap dipengaruhi atau kenaikan 1 dari variabel motivasi sebesar 0,130 dan dari motivasi kerja\*komitmen organisasi sebesar 0,005.

Semakin tinggi nilai motivasi dan tingginya motivasi ketika dimoderasi oleh komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja.

### b. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka digunakan perhitungan melalui SPSS dan kemudian diolah sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 <sup>a</sup>	.486	.475	2.414

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja \* komitmen organisasi, Motivasi Kerja

Sumber: Output SPSS Statistik Deskriptif 24, Penelitian 2023

Berdasarkan tabel output SPSS “*Model Summary*” pada tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi di atas diketahui nilai koefisien determinasi/R Square adalah adalah 0,475 atau sama dengan 47,5%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel variabel Motivasi

setelah dimoderasi Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 47,5%. Sedangkan sisanya 52,5% (100% - 47,5%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

### c. Uji t (Parsial)

Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dengan tingkat signifikansi 5% maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Pengujian Secara parsial berdasarkan Uji Regresi Moderasi

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error		
1 (Constant)	29.966	2.690		11.13
Motivasi Kerja	.130	.095	.178	1.37
Motivasi kerja * komitmen organisasi	.005	.001	.546	4.19

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS Statistik, Penelitian 2023*

#### a) Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan pada tabel 4.23 Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 1.371 dan perhitungan  $t_{tabel}$  dengan kriteria tingkat taraf signifikan 5% pengujian dua sisi dengan begitu nilai signifikan sebesar 0,174 lebih besar dari 0,05 pada dan derajat kebebasan (df) = (n-k-1) atau 90-2-1 = 87 maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.987. Dengan demikian  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , (1.371 < 1.987). Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti terdapat pengaruh tidak signifikan dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

#### b) Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan yang dimoderasi oleh Komitmen Organisasi.

Sedangkan pada tabel 4.23 variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja yang dimoderasi oleh Komitmen Organisasi diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,194 dan perhitungan  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5% pengujian dua sisi dengan begitu nilai signifikan sebesar 0.025 dan derajat kebebasan (df) = (n-k-1) atau 90-2-1 = 87 maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,987. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , (4,194 > 1,987), dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti terdapat pengaruh signifikan dan positif antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh Komitmen Organisasi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat menarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut: 1). Berdasarkan hasil uji analisis koefisien determinasi dapat diketahui nilai koefisien determinasi/R Square adalah adalah 0,475 atau sama dengan 47,5%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Komitmen Organisasi dan variabel Motivasi Kerja simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 47,5%. Sedangkan sisanya 52,5% (100% - 47,5%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Dari hasil uji t diperoleh nilai t diperoleh bahwa  $t_{hitung}$  1.371 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1.987, dan nilai signifikan sebesar 0.174

diatas 0,05, pada selang kepercayaan 95% sehingga diartikan bahwa Motivasi Kerja (X) dengan variabel Kinerja Kerja (Y). 2). Berdasarkan hasil uji t variabel Motivasi Kerja dimoderasi dengan Komitmen Organisasi diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,194 dan perhitungan  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5% pengujian dua sisi dengan begitu nilai signifikan sebesar 0.025 dan derajat kebebasan (df) = (n-k-1) atau  $90-2-1 = 87$  maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,987. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , ( $4,194 > 1,987$ ). Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti terdapat pengaruh signifikan dan positif antara Motivasi kerja dimoderasi dengan Komitmen Organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Afandi 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep, dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Ilmiah Magister Manajemen, II (1), 10.
- Arikunto, Suharsimi. (2018). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group
- Busro (2020). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE), 2(1), 113–122.
- Dwiyanti; (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PD BPR Bank Buleleng 45. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 1(2), 121–130.
- Follet, Mary Parker. 2018. Manajemen. Jakarta: Indeks
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ginting, F. Delviana S. B. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Koentokoensioadi Agency Bekasi*. 14-31.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry, Simamora. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Herman Sofyandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Indahingwati, A. & Nugroho, N.E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka.
- Irviani, R., & Fauzi. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: CV ANDI OFSET.
- Kasmir, (2018). Manajemen sumber daya manusia ( teori dan praktik ). Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.

- Kasmir, (2019). Manajemen sumber daya manusia ( teori dan praktik ). Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Mulia, Rizki Afri. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi dalam Peningkatan Kinerja). Purbalingga: CV.EUREKA MEDIA AKSARA
- Priansa, Donni Juni. (2018). Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yrama Widya, Bandung.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A.(2018). Perilaku Organisasi. Cetakan Ke-7. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. 2019. Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. & Judge, T. A. (2019). Perilaku Organisasi (P. P. Lestari (ed.);Edisi 16). Salemba Empat. [Http://www.penerbitsalemba.com](http://www.penerbitsalemba.com)
- Rudi, Handayani (2022) Pengaruh kepemimpinan & motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi pada pekerjaan konstruksi komando daerah Militer i/bukit barisan) POSTGRADUATE MANAGEMENT JOURNAL Vol. 1 No. 2, Januari 2022 e-ISSN 2798-3811 p-ISSN 2807-8934
- Shaleh, Mahadin (2018), Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, Makassar : Aksara Timur
- Siswanto, H.B, (2019). Pengantar Manajemen. Cetakan kesebelas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. (D.Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, da R&D. Bandung: CV Alfabeta
- Suwanto. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt ElRaushan Tangerang. Jenius Vol.3. No.2.
- Suprpti, Setyadi & Wijaya. (2021). Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasional serta Lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja. Jurnal Ilmiah Indonesia p-ISSN: 2541-0849 e-ISSN : 2548-1398 Vol. 6, No. 9
- Umar, Ali dan Norawati, Suarni (2022) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 5(1). Pp. 835-853. ISSN 2614-3259.
- Yusuf, M.R., Syarif, D. (2018). Komitmen Organisasi. Jakarta : Nas Media Pustaka