

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PETERNAKAN KABUPATEN ACEH BESAR

Gunawan, SE, MM
(Dosen STIEI Banda Aceh)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar dan pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar. Objek penelitian ini adalah motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 orang responden. Data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan satuan pengukuran satuan skala likert. Peralatan analisis yang digunakan dalam menganalisis data adalah regresi linier berganda dan untuk pengujian hipotesis digunakan uji-F dan uji-t yang dibantu dengan alat uji SPSS versi 15.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar, dan secara parsial membuktikan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi juga memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Tujuan utama organisasi adalah untuk mencapai apa yang diinginkan oleh pemerintah, agar tujuan organisasi dapat tercapai maka organisasi ini harus mempunyai kinerja yang tinggi. Kebijakan organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai dalam melakukan kegiatan organisasi, oleh karena itu organisasi harus dapat menentukan suasana dalam membentuk iklim organisasi yang baik, sehingga membawa dampak pada kinerja yang tinggi pula.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu organisasi. Kinerja pegawai menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu organisasi. Sehingga dalam hal ini seorang kepala pemerintahan memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat

meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Oleh karena itu perusahaan selanjutnya harus berupaya untuk menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan dapat bergairah dalam melakukan pekerjaannya, salah satunya adalah dengan melakukan promosi jabatan yaitu untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar sangat dipengaruhi oleh adanya faktor motivasi kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai. Motivasi kerja yang masih rendah dari para pegawai akan mempengaruhi terhadap rendahnya pencapaian kinerja yang diharapkan oleh organisasi itu sendiri, begitu juga dengan rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai juga akan mempengaruhi terhadap rendahnya pencapaian

kinerja yang diharapkan oleh organisasi dalam hal ini Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar saat ini adalah masalah rendahnya kinerja pegawai dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Rendahnya kinerja pegawai disebabkan oleh masih rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai yaitu motivasi untuk memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dan untuk kemajuan organisasi dan mencapai hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan, kemudian juga masalah masih rendahnya komitmen organisasi pegawai untuk bertahan dan meningkatkan kemampuan kerjanya.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka beberapa permasalahan dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar?
3. Apakah motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar?

1.3. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak di capai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Kinerja

Menurut Suyadi Prawirosentono (2012), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja individu akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara komprehensif.

Kinerja atau prestasi kerja menurut Rivai (2012) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Robbins (2012), ada tiga macam komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen efektif (*Affective Commitment*) merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Sebagai contoh, seorang karyawan Pecto mungkin memiliki komitmen aktif untuk perusahaannya karena keterlibatannya dengan hewan-hewan.
2. Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*) adalah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin akan berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia di bayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
3. Komitmen normatif (*Normative Commitment*) adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Sebagai contoh, seorang karyawan yang memelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa “meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi.

2.1.1. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2.1.2. Indikator Kinerja Pegawai

Mathis dan Jakson dalam Hasibuan (2012 : 95-96) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Adapun indikator kinerja pegawai menurut Mahyuddin (2012) adalah: (1) Kualitas pekerjaan yang dihasilkan pegawai, (2) Kuantitas yang mampu diselesaikan, (3) Penghematan biaya kegiatan, (4) Penghematan waktu dalam menjalankan pekerjaan dan (5) Penghematan tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan.

2.2. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2014) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya

untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab.

Sedangkan Anorogo (2011) mengungkapkan motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat dan dorongan kerja. Motivasi kerja pegawai dapat menentukan baik atau buruknya proses perindustrian berjalan karena motivasi kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik dapat melaksanakan produktivitas kerja maupun prestasi kerja yang baik karena karyawan puas atas pekerjaan yang dimilikinya.

2.2.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2012) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor yaitu :

1. Karakteristik Biografi yang meliputi :
2. Kepribadian
3. Persepsi
4. Kemampuan Belajar
5. Nilai – nilai yang dianut
6. Sikap
7. Kepuasan Kerja
8. Kemampuan

2.2.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2012 : 146), Indikator motivasi kerja terdiri atas adalah:

1. Perusahaan atau organisasi ini membuat saya berguna di dalam kehidupan bermasyarakat
2. Atasan selalu memberikan perhatian kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaan.
3. Prestasi karyawan selalu di nilai dengan teliti dan benar sesuai dengan prestasinya
4. Dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan pekerjaan maupun diluar pekerjaan
5. Tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

2.3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Griffin (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bias diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia No.25/KEP/M.PAN/2012, pengertian komitmen adalah keteguhan hati, tekad yang mantap, dan janji untuk melakukan atau mewujudkan sesuatu yang diyakini.

2.3.1 Bentuk-bentuk Komitmen Organisasi

Menurut Greenberg & Baron dalam Meirina (2011:172) bentuk-bentuk komitmen organisasi adalah:

- 1) *Affective Commitment* adalah kuatnya keinginan seseorang dalam bekerja bagi organisasi atau perusahaan disebabkan karena dia setuju dengan tujuan-tujuan organisasi tersebut dan ingin melakukannya.
- 2) *Continuance Commitment* adalah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat melakukan pekerjaan lain.
- 3) *Normative Commitment* adalah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia merasa berkewajiban dari orang lain untuk dipertahankan.

Pegawai yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen *normative* yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.

2.3.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

David dalam Sopiah (2012:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

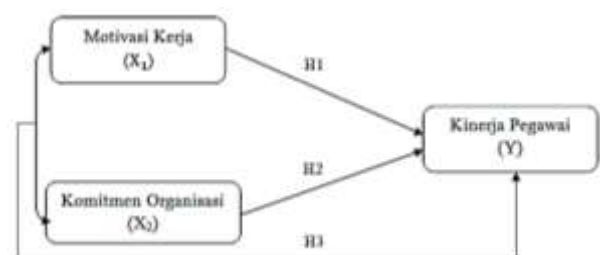
- 1) Faktor personal, misalnya jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/ desentralisasi), kehadiran serikat pekerja.
- 4) Pengalaman kerja, pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan dalam organisasi.

2.3.2. Indikator Komitmen Organisasi

Indikator komitmen organisasi menurut Griffin (2004 : 15) terdiri atas:

1. Bahagia menghabiskan sisa karir di organisasi.
2. Selalu merasa khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika berhenti dari pekerjaan tanpa memiliki pekerjaan yang serupa.
3. Merasa tidak etis untuk berpindah dari satu organisasi ke organisasi yang lain.
4. Sangat loyal terhadap organisasi.
5. Tidak akan meninggalkan organisasi walaupun mendapat tawaran yang lebih baik di organisasi lain.

2.5. Kerangka Pemikiran



Hubungan antar Variabel

2.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- 1) Terdapat pengaruh secara simultan motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar.
- 2) Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Aceh Besar
- 3) Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi Dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar. Objek penelitian ini adalah para seluruh pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar.

3.2. Populasi Dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar yang berjumlah pada tahun 2015 sebanyak 55 orang pegawai yang terdiri 31 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS), 11 orang Pegawai Kontrak/Honorer dan 15 orang Pegawai Bakti.

Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *sensus* karena melibatkan seluruh pegawai menjadi responden dalam penelitian.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Di dalam pengumpulan data untuk penulisan skripsi ini penulis menggunakan metode pengumpulan data, yaitu:

1. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung oleh penulis melalui kuisisioner yang terdiri dari item-item pertanyaan yang dibagikan kepada pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumentasi Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar.

3.4. Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan suatu model angket yang digunakan dengan

menggunakan angket multikotomis dimana subjek memiliki lima alternatif tanggapan dengan menggunakan skala Likert.

3.5. Peralatan Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar, dilakukan analisis dengan menggunakan model persamaan Regresi Linear Berganda dengan dua variabel bebas dan satu variabel terikat yang dinyatakan sebagai berikut, (Umar, 2008: 188):

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

3.6. Uji Reliabilitas dan Validitas

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data telah menunjukkan tingkat kehandalan, keakuratan, atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu berbeda. Menurut Malhotra (2006) koefisien *cronbach alpha* yang dapat diterima diatas 0,60.

Validitas menunjukkan ketepatan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur (Arikunto, 2006: 119). Penentuan validitas didasarkan atas perbandingan nilai korelasi yang diperoleh antara skor item dengan skor total item, dengan nilai kritis korelasi *product moment* (*r* tabel). Apabila nilai korelasi hitung (*r*-hitung) lebih besar bila dibandingkan dengan nilai *r* tabel pada tingkat keyakinan 95 persen dapat diartikan bahwa item-item pernyataan tersebut valid.

3.7. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik ini dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi yang dipergunakan memenuhi asumsi regresi linear klasik. Hal ini penting dilakukan agar diperoleh parameter yang valid dan andal. Uji diagnostik terdiri dari; uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

IV. KESIMPULAN

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan yang

dirumuskan dalam hipotesis penelitian dengan menggunakan uji regresi linier berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian secara bersama-sama membuktikan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar, hal ini memberikan dampak bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai dan komitmen organisasi akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar.
2. Hasil penelitian secara parsial membuktikan bahwa motivasi kerja akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar, terutama berkaitan dengan keinginan untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi.
3. Hasil secara parsial individu juga membuktikan bahwa komitmen organisasi juga memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar, hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga Panji, (2011). *Psikologi Kerja*, Rhneka Cipta Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013) *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Arikunto, S (2012). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bedjo Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (2013). Cet. 5, Jakarta: Bumi Aksara,.
- Damodar N. Gujarati. (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika*. Erlangga, Jakarta.
- Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Fred Luthans. (2011). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara,
- Hasibuan, Malayu S. P. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi : Jakarta. Bumi Aksara.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. (2011). *Manajemen Personalialia*, Edisi Keempat Cet. 6, Yogyakarta: BPFE. Indonesia.
- Jusmaliani. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara
- Makunegara, Anwar P. (2013). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Malayu S.P. Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu Sutan Parlagutan Hasibuan. (2011). *Organisasi dan Motivasi*, Cet. 1, Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Prabu, A.A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2013). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Cet.1, Bogor: Ghalia
- Mutiara S. Panggabean. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ricky W. Griffin. (2011). *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Erlangga.
- Robbins SP, et al, (2012). *Perilaku Organisasi ed 12*, Jakarta : Salemba.
- Robbins SP, dan Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*, Buku 2, Jakarta : Salemba Empat Hal 256.
- Robbins, Stephen. (2013). *Manajemen*. Jakarta: PT INDEKS Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen. (2012). *Perilaku Organisasi*, Jakarta :Prehalindo.
- Siagian, S.P. (2011). *Manajemen Strategik*. Bumi Aksara, Jakarta.

- Siagian, Sondang P. (2012). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Sopiah. (2012). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima: Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*: Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : AFABETA, CV.
- Suyadi Prawirosentono. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*”. Yogyakarta:BPFE.
- T. Hani Handoko. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara.
- Tita Meirina Djuwita. (2010). *Komitmen Organisasi*, Bandung.
- Veithzal Rivai. (2013). *Performance Appraisal*, Edisi 2, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.