



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. DIGITAL COMMERCE INDONESIA**

SKRIPSI

MUHAMMAD ALIM BAYU AJI NURRASYID

1802025416

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA

2022



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. DIGITAL COMMERCE INDONESIA**

SKRIPSI

MUHAMMAD ALIM BAYU AJI NURRASYID

1802025416

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA

2022

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **"PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DIGITAL COMMERCE INDONESIA"** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan serta keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 01 Juli 2022



(Muhammad Alim Bayu Aji Nurrasyid)

NIM.1802025416

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT DIGITAL COMMERCE INDONESIA**

NAMA : MUHAMMAD ALIM BAYU AJI NURRASYID

NIM : 1802025416

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

TAHUN AKADEMIK : 2022

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Adityo Ariwibowo, SE., MM	
Pembimbing II	Dicky Chandra, SE., MM	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ariwibowo, SE., MM

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT DIGITAL COMMERCE INDONESIA**

Yang disusun oleh :
Muhammad Alim Bayu Aji Nurasyid
1802025416

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal : 29 Juli 2022

Tim penguji :

Ketua, merangkap anggota :



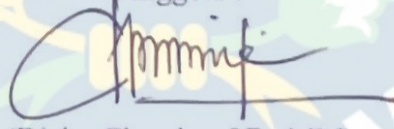
(Edi Setiawan, SE., MM)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Bambang Sumaryanto, SE., MM)

Anggota :



(Dicky Chandra, SE., MM)

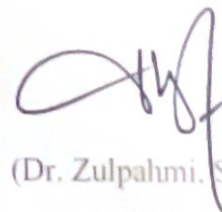
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Adityo Ari Wibowo, MM)



(Dr. Zulpahmi, SE., M.Si)

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT DIGITAL COMMERCE INDONESIA**

Yang disusun oleh :
Muhammad Alim Bayu Aji Nurasyid
1802025416

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal : 29 Juli 2022

Tim penguji :

Ketua, merangkap anggota :



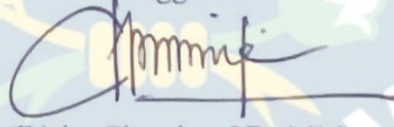
(Edi Setiawan, SE., MM)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Bambang Sumaryanto, SE., MM)

Anggota :



(Dicky Chandra, SE., MM)

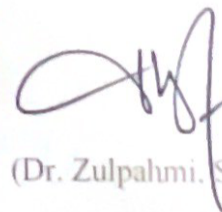
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Adityo Ari Wibowo, MM)



(Dr. Zulpahmi, SE., M.Si)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

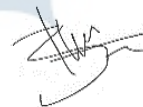
Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Alim Bayu Aji Nurasyid
NIM : 1802025416
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DIGITAL COMMERCE INDONESIA”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 01 Juli 2022
Yang Menyatakan,



(Muhammad Alim Bayu Aji Nurasyid)
NIM. 1802025416

ABSTRAKSI

Muhammad Alim Bayu Aji Nurrasyid (1802025416)
PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT DIGITAL COMMERCE INDONESIA

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajaemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Digital Commerce Indonesia.

Dalam penelitian ini menggunakan metode survei, wawancara dan eksplansi dengan pengumpulan secara langsung dari sumber asli, berupa penyebaran kuesioner yang diambil dari suatu sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Digital Commerce Indonesia sebanyak 94 responden. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi berganda, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji parsial, uji simultan, koefisien determinasi dan SPSS.

Berdasarkan dari hasil pengolahan data uji “t” untuk melihat pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan signifikan atau tidak, dapat dilihat dari angka probabilitas (sig). Nilai probabilitas $0.000 < 0.05$ dengan nilai $t_{hitung} = 5.763 > t_{tabel} = 1.986$. Angka 1.986 diperoleh dari t_{tabel} dengan $\alpha = 0.05$ dan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 94$. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5.763 > 1.986$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil pengolahan data uji “t” untuk melihat pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan signifikan atau tidak, dapat dilihat dari angka probabilitas (sig). Nilai probabilitas $0.000 < 0.05$ dengan nilai $t_{hitung} = 4.132 > t_{tabel} = 1.986$. Angka 1.986 diperoleh dari t_{tabel} dengan $\alpha = 0.05$ dan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 94$. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.132 > 1.986$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil pengolahan data Koefisien Korelasi dan Determinasi, sifat hubungan antara komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja cukup kuat karena nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.852 atau sebesar 85.25%, variasi atau perubahan pada kinerja karyawan merupakan kontribusi dari variabel komitmen organisasi dan motivasi yang memberikan pengaruh secara bersama-sama sebesar 85.25%, sementara sisanya 14.8% dipengaruhi faktor atau variabel lain diluar penelitian ini.

ABSTRAC

Muhammad Alim Bayu Aji Nurrasyid (1802025416)

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT DIGITAL COMMERCE INDONESIA

The Thesis of Bachelor Degree in Management Studies Program. Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta.

Keywords: Organizational Commitment, Motivation, Employee Performance

This study aims to determine how the influence of organizational commitment and motivation on employee performance at PT Digital Commerce Indonesia.

In this study using survey methods, interviews and explanations with direct collection from original sources, in the form of distributing questionnaires taken from a sample. The sample in this study were all employees of PT Digital Commerce Indonesia as many as 94 respondents. The data processing and analysis techniques used are validity test, reliability test, normality test, multiple regression analysis, multicollinearity test, heteroscedasticity test, partial test, simultaneous test, coefficient of determination and SPSS.

Based on the results of processing the "t" test data to see if the influence of the organizational commitment variable on employee performance is significant or not, it can be seen from the probability number (sig). The probability value is $0.000 < 0.05$ with $t_{\text{count}} = 5.763 > t_{\text{table}} = 1.986$. The number 1,986 is obtained from t_{table} with $\alpha = 0.05$ and degrees of freedom (df) $n-k-1 = 94$. If $t_{\text{count}} > t_{\text{table}}$, it is $5.763 > 1.986$, it can be concluded that H_0 is rejected or organizational commitment has a significant effect on employee performance.

Based on the results of processing the "t" test data to see if the influence of motivational variables on employee performance is significant or not, it can be seen from the probability number (sig). The probability value is $0.000 < 0.05$ with $t_{\text{count}} = 4.132 > t_{\text{table}} = 1.986$. The number 1,986 is obtained from t_{table} with $\alpha = 0.05$ and degrees of freedom (df) $n-k-1 = 94$. If $t_{\text{count}} > t_{\text{table}}$, it is $4.132 > 1.986$, so it can be concluded that H_0 is rejected or motivation has a significant effect on employee performance.

Based on the results of the correlation and determination coefficient data processing, the nature of the relationship between organizational commitment and motivation to performance is quite strong because the Adjusted R Square value is 0.852 or 85.25%, variations or changes in employee performance are the contributions of organizational commitment and motivation variables that have an influence together by 85.25%, while the remaining 14.8% is influenced by other factors or variables outside this study.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh...

Alhamdulillah Rabbil'alamin, segala puji hanya milik Allah SWT. Shalawat dan salam tidak lupa peneliti sampaikan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW, beserta para sahabat, dan para pengikut beliau sampai akhir zaman. Berkat limpahan dan rahmat-Nya, peneliti dapat menyusun skripsi hingga selesai dalam menempuh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Tak pula peneliti ucapkan terima kasih kepada kedua orang tua serta keluarga tercinta yang selalu memberikan bantuan moral maupun materil serta semangat dan do'a yang selalu dicurahkan selama peneliti melakukan penyelesaian skripsi ini.

Pada kesempatan kali ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M.Hum., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Zulpahmi, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Sumardi, SE, M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak M. Nurasyidin, SE, M.Si., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Edi Setiawan, S.E, M.M., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Dr Adityo Wibowo, M.M., selaku Ketua Program Studi Strata I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Dr Adityo Wibowo, M.M., selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu membimbing dan memberikan arahan kepada peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.

8. Bapak Dicky Chandra, SE., MM., selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu membimbing dan memberikan arahan kepada peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Seluruh staf pengajar di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberikan disiplin ilmu dan pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
10. Orang terdekat peneliti Keluarga dan Sugiyono yang telah memberikan dukungan, bantuan serta doa untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Sahabat-sahabat peneliti khususnya Farhan, Yulia yang selalu setia membantu, menemani dan mendukung peneliti dari awal sampai akhir selesainya penyusunan skripsi ini.
12. Dan semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan kepada peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semoga semua bantuan yang telah diberikan dapat menjadi amal oleh yang senantiasa mendapatkan ridho Allah SWT dan diberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan terdapat banyak kekurangan dan kesalahan yang peneliti tidak mengetahui, oleh karena itu peneliti mengharapkan adanya masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak untuk tercapainya penelitian yang lebih baik lagi. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi peneliti sendiri dan umumnya bagi pembaca. Terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh...

Jakarta, 01 Juli 2022

Peneliti

M. Alim Bayu Aji N

NIM : 1802025416

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRAKSI	viii
ABSTRAC	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR TABEL	15
DAFTAR GAMBAR	16
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	7
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	7
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	8
1.2.3 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II	10
TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	10
2.2 Landasan Teori.....	35
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	35
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	36
2.2.3 Komitmen Organisasi	40
2.2.3.1 Definisi Komitmen Organisasi.....	40
2.2.3.2 Bentuk Komitmen Organisasi	41
2.2.3.3 Indikator Komitmen Organisasi	42
2.2.3.4 Dampak Komitmen Organisasi.....	43
2.2.4 Motivasi.....	43

2.2.4.1	<i>Pengertian Motivasi</i>	43
2.2.4.2	<i>Tujuan Motivasi</i>	44
2.2.5	<i>Kinerja Karyawan</i>	45
2.2.5.1	<i>Pengertian Kinerja Karyawan</i>	45
2.2.5.2	<i>Indikator Kinerja Karyawan</i>	46
2.2.5.3	<i>Pengertian dan Fungsi Indikator Kinerja Karyawan</i>	47
2.2.5.4	<i>Jenis Informasi Kinerja</i>	48
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	49
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	52
BAB III		53
METODOLOGI PENELITIAN		53
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	53
3.2	<i>Operasional Variabel</i>	53
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	57
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	58
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	58
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan data</i>	58
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	59
3.5.1	<i>Pengukuran</i>	59
3.5.2	<i>Metode Analisa Data</i>	60
3.5.3	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	61
3.5.4	<i>Analisis Regresi</i>	63
3.5.4.1	<i>Analisis Regresi Berganda</i>	63
3.5.4.2	<i>Koefisien Determinan (R^2)</i>	64
3.5.5	<i>Uji Hipotesis</i>	64
3.5.5.1	<i>Uji Parsial Statistik (Uji t)</i>	64
3.5.5.2	<i>Uji Signifikansi Simultan (Uji F)</i>	65
BAB IV		66
HASIL DAN PEMBAHASAN		66
4.1	<i>Gambaran Umum Perusahaan</i>	66
4.1.1	<i>Sejarah Singkat PT. Digital Commerce Indonesia</i>	66

4.1.2 <i>Visi dan Misi</i>	67
4.2 Karakteristik Responden	67
4.2.1 <i>Penggolongan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin</i>	67
4.3. Uji Kualitas Data.....	70
4.3.1 <i>Uji Validitas</i>	70
4.3.2 <i>Uji Reliabilitas</i>	73
4.4 Analisis Per-Variabel	75
4.4.1 <i>Persepsi Karyawan terhadap Komitmen Organisasi</i>	75
4.4.2 <i>Persepsi Karyawan terhadap Motivasi</i>	86
4.4.3 <i>Persepsi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan</i>	98
4.4.4 <i>Analisis Regresi Linear Berganda</i>	115
4.4.5 <i>Uji Parsial (Uji t)</i>	117
4.4.6 <i>Uji Simultan (Uji F)</i>	118
4.4.7 <i>Koefisien Determinasi (R^2)</i>	117
BAB V	120
KESIMPULAN DAN SARAN	120
5.1 Kesimpulan	120
5.2 Saran	121
DAFTAR PUSTAKA	125
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	25
3. SMP Negeri 20 Bekasi Tahun 2012 - 2015	25
4. SD Negeri Jatibening IV Tahun 2006 - 2012.....	25
5. TK Qurota'ayun Jatibening Tahun 2005 - 2006.....	25
Sertifikat Kompetensi yang Dimiliki:	25
Pelatihan yang diikuti:.....	25
LAMPIRAN	152

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
1.	Karyawan Keluar tahun 2021.....	10
2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	21
3.	Definisi Operasional.....	57
4.	Metode Pengukuran Skala Likert.....	62
5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin....	71
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	71
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir.....	72
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	73
9.	Hasil Uji Validitas.....	74
10.	Hasil Reliabilitas Komitmen Organisasi.....	76
11.	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi.....	77
12.	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	77
13.	Hasil Uji Reliabilitas (Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan).....	77
14.	Persepsi Karyawan terhadap Komitmen Organisasi.....	78
15.	Indikator Komitmen Organisasi (X1).....	88
16.	Persepsi Karyawan terhadap Motivasi.....	89
17.	Indikator Motivasi (X2).....	100
18.	Persepsi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.....	101
19.	Indikator Kinerja Karyawan (Y).....	112

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Tabel	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran Teoritis.....	53
2.	Output SPSS 24 Uji Normalitas Pendekatan Histogram...	114
3.	Output SPSS 24 Uji Normalitas Pendekatan Grafik Normal Probability Plot.....	115
4.	Output SPSS 24 Uji Uji Kolmogrov-Smirnov.....	116
5.	Output SPSS 24 Uji Heteroskedastisitas Pendekatan Scatter Plot.....	117
6.	Output SPSS 24 Uji Multikolinearitas.....	118
7.	Output SPSS 24 Analisis Regresi Linear Berganda.....	119
8.	Output SPSS 24 Uji Parsial (Uji t).....	120
9.	Output SPSS 24 Uji Simultan (Uji F).....	121
10.	Output SPSS 24 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	122

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Tabel	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian.....	1/25
2.	Data Kuesioner Variabel Komitmen Organisasi (X1)....	8/25
3.	Data Kuesioner Variabel Motivasi (X2).....	9/25
4.	Data Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	10/25
5.	Hasil Output SPSS 24.....	11/25
6.	Tabel Distribusi r	18/25
7.	Tabel Distribusi f.....	19/25
8.	Tabel Distribusi t.....	20/25
9.	Surat Tugas.....	21/25
10.	Surat Penelitian	22/25
11.	Lembar Konsultasi Skripsi.....	23/25
12.	Daftar Riwayat Hidup.....	25/25

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era kemajuan teknologi saat ini, persaingan dunia kerja yang dihadapi semakin ketat, sehingga sangat diperlukan sumber daya manusia yang mampu menghadapi persaingan dan perubahan. Kebutuhan dan kemajuan teknologi yang terus berkembang mengharuskan sumber daya untuk mengikuti arus tersebut. Sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan satu elemen yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Karena sebagus dan sebaik apapun sebuah teknologi maupun sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan berhasil tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas (Riza, 2016:156).

Dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tentunya setiap organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan, karena akan membawa pengaruh baik dan kemajuan bagi perusahaan. Pada dasarnya organisasi atau perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan berkualitas yang mampu, terampil dan cakap tetapi yang terpenting mereka mampu bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri, kinerja merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan suatu tugas tertentu (Sinambela, 2012:5). Kinerja karyawan yang tinggi tentunya sangat diharapkan oleh perusahaan. Karena semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan

meningkat sehingga perusahaan tetap akan bertahan pada persaingan global. Mengingat pada era sekarang persaingan antar perusahaan sudah semakin ketat, karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Tujuan yang akan ditulis dalam penelitian ini ialah adanya sesuatu permasalahan yang ada pada perusahaan yang akan diteliti saat ini untuk memperkuat alasan peneliti dalam melakukan penelitian lebih lanjut. Perusahaan yang memiliki permasalahan dalam komitmen karyawannya kepada organisasi atau perusahaan dan motivasi karyawan yang akan berpengaruh pada kinerja karyawan di perusahaan. Terdapat masalah pada perusahaan yang akan diteliti, terjadinya keluar masuk karyawan sehingga kinerja karyawan menurun. Masalah yang terdapat pada perusahaan yang akan diteliti mengenai komitmen karyawan terhadap organisasinya dan motivasi karyawan dalam menjalani aktivitas di perusahaan selama periode tertentu menarik peneliti untuk membahas masalah tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi dan keinginan serta dorongan motivasi untuk tetap bertahan pada perusahaan karena adanya faktor yang bisa membuat karyawan itu nyaman sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan karyawan memiliki kompetensi yang baik.

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaannya akan mendapatkan *feedback* dari bertahannya karyawan pada perusahaan, karena rasa ingin bertahan pada organisasi atau perusahaan adalah rasa emosional karyawan untuk tetap tinggal pada perusahaan atau meninggalkan perusahaan. Perasaan akan ekonomi pun juga yang diharapkan karyawan tersebut pada perusahaan

untuk bisa memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan sehingga karyawan akan tetap bertahan pada perusahaan. Oleh karena itu, komitmen organisasi sangat lah penting untuk majunya sebuah perusahaan dan juga komitmen organisasi harus di bangun oleh setiap karyawan jika karyawan itu memiliki loyalitas maka absensi dan perputaran karyawan akan rendah. Bila karyawan tidak memiliki loyalitas absensi dan perputaran karyawan akan tinggi sehingga kinerja akan rendah. Seorang karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dan pekerjaannya maka kinerja karyawan itu akan baik perusahaan harus bisa memberikan kenyamanan kepada karyawan dalam setiap melakukan pekerjaan yang diberikan sehingga karyawan merasa betah di perusahaan. Seorang karyawan dapat mengerjakan tugas dengan baik dan dapat menghasilkan hasil dari pekerjaannya sesuai target yang dicapainya.

Karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap perusahaannya akan selalu mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan kinerja karyawan akan meningkat, karena kinerja karyawan juga sangat berpengaruh pada majunya perusahaan. Karyawan memiliki kinerja yang baik akan selalu dipertahankan oleh perusahaan, sebaliknya jika kinerjanya buruk maka perusahaan tidak bisa mempertahankannya. Oleh sebab itu komitmen organisasi sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan agar karyawan memiliki daya saing dalam bekerja. Karyawan dalam bekerja di perusahaan sudah pasti harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar karyawan bisa menjaga loyalitasnya terhadap perusahaan, jika karyawan mempunyai loyalitas yang tinggi atas komitmennya terhadap organisasi sehingga nilai dan tujuan

perusahaan akan tercapai. Keinginan karyawan dan bersedia bekerja keras dalam mewujudkan tujuan perusahaan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka untuk membuat karyawan betah dalam mengerjakan segala tugas dan pekerjaan serta tanggung jawabnya dalam bekerja.

Komitmen organisasi menjadi salah satu faktor pendorong kinerja karyawan. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota perusahaan tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan perusahaan, serta tujuan perusahaan (Luthans, 2006). Komitmen juga sebagai acuan dan dorongan yang membuat karyawan lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya dan menjadi salah satu indikator kinerja karyawan agar dapat bekerja secara optimal dan berprestasi (Makkira, 2018:212).

PT. Digital Commerce Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang telemarketing dengan distributor tunggal yang menjual produk seperti, Alfaman, Bactenormin, Detocline, Fit Expert, Flexamove, Garcinia Nutrivite, Gluconormix, Jointsflexa, Mindlab, Artinormee, Glolift dan produk herbal lainnya. Peran komitmen organisasi sangat penting di perusahaan ini, dikarenakan target penjualan dan tekanan *deadline* sehingga mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal, adanya tekanan pencapaian target dan *deadline* membuat keluar-masuk karyawan di perusahaan PT. Digital Commerce Indonesia maka dibutuhkan komitmen organisasi serta dorongan motivasi yang kuat dalam menjalankan dan melaksanakan pekerjaan antara para karyawan dengan perusahaan untuk melaksanakan tujuan perusahaan.

Hal ini menunjukkan masih adanya permasalahan yang terjadi pada karyawan terhadap komitmen organisasinya. Berikut data tabel 1 yaitu karyawan PT. Digital Commerce Indonesia dengan ditunjukkan Data Karyawan Keluar sebagai berikut :

TABEL 1
Data Karyawan Keluar PT. Digital Commerce Indonesia
Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan Keluar	Bulan	Jumlah Karyawan Perbulan
1	Januari 2021	0	Januari 2021	73
2	Februari 2021	4	Februari 2021	71
3	Maret 2021	2	Maret 2021	76
4	April 2021	2	April 2021	76
5	Mei 2021	1	Mei 2021	79
6	Juni 2021	1	Juni 2021	87
7	Juli 2021	3	Juli 2021	88
8	Agustus 2021	3	Agustus 2021	92
9	September 2021	2	September 2021	98
10	Oktober 2021	9	Oktober 2021	91
11	November 2021	3	November 2021	89
12	Desember 2021	0	Desember 2021	94
	Total Karyawan Keluar	30	Total Karyawan Pertahun	124

Sumber :Data Hasil Olah Peneliti dari Absensi dan Karyawan Keluar PT Digital Commerce Indonesia tahun 2021

Karyawan yang keluar – masuk itu niat dan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dengan pengunduran diri karyawan secara sukarela maupun tidak (Ronald dan Milkha, 2014). Pengunduran diri tersebut

dapat berupa perpindahan unit atau mutasi, pengunduran diri dan pemberhentian karyawan (Robbins and Judge, 2009).

Faktor penting lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi salah satu faktor mempengaruhi kinerja (Griffin, 2002:38). Permasalahan motivasi yang terjadi antara karyawan dengan perusahaan adalah kurangnya pemberian *reward* atau penghargaan bagi yang melebihi target kerja atau tunjangan untuk pekerjaan diluar jam kerja (lembur) serta beberapa upah transportasi. Hal ini yang terjadi di PT. Digital Commerce Indonesia dengan permasalahan tersebut karyawan merasa kurang diperhatikan oleh perusahaan serta persaingan dengan karyawan lain atas pekerjaannya. Kondisi ini tidak boleh dibiarkan terus menerus karena akan berakibat pada menurunnya kinerja karyawan. Maka dari itu harus diciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan dan antar sesama karyawan yang akan menimbulkan motivasi dengan bentuk rasa hormat dalam diri karyawan sehingga karyawan tersebut merasa senang dan dihargai oleh perusahaan, rasa senang tersebut yang kemudian akan menciptakan semangat dan kegairahan kerja dalam diri karyawan (Hasibuan 2010:141).

Motivasi yang dimiliki karyawan akan mendorong seseorang rela untuk menggerakkan kemampuan tenaga dan waktunya untuk menjalankan semua kegiatan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya agar kewajibannya terpenuhi serta sasaran dan tujuan perusahaan bisa terwujud.

Penelitian ini berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Bapak Thaufik Syawaludin Selaku Tim Leader PT. Digital Commerce Indonesia

mengenai komitmen organisasi dan motivasi, informasi tersebut menyatakan bahwa kinerja karyawan di PT. Digital Commerce Indonesia belum maksimal karena kurangnya loyalitas karyawan terhadap organisasi yang keluar masuk serta kurangnya keterampilan karyawan, pemberian *reward*, tunjangan, penghargaan sebagai bentuk motivasi sehingga hal tersebut mengganggu kinerja karyawan menjadi tidak optimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Digital Commerce Indonesia”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Masih banyak karyawan keluar masuk dan kurangnya komitmen karyawan terhadap komitmen organisasi di PT. Digital Commerce Indonesia.
2. Masih kurangnya motivasi diri oleh karyawan dalam pencapaian target kerja dan *deadline* penjualan oleh para karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan di PT. Digital Commerce Indonesia.
3. Masih kurangnya keterampilan karyawan, pemberian penghargaan (*reward*) dan tunjangan karyawan sehingga membuat kinerja karyawan menurun di PT. Digital Commerce Indonesia.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Untuk menghindari ketidakjelasan dalam penelitian ini, mengingat banyaknya permasalahan yang mempengaruhi bidang penelitian ini, maka penulis membatasi masalah atau ruang lingkup masalah yang dibahas yaitu Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Digital Commerce Indonesia. Hal ini dilakukan supaya penelitian ini lebih terarah dan akurat.

1.2.3 Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah yaitu “Bagaimanakah komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Digital Commerce Indonesia?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Digital Commerce Indonesia.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Digital Commerce Indonesia.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Digital Commerce Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk:

1. Akademik

Untuk menambah dan mengembangkan wawasan pengetahuan khususnya mengenai pengaruh komitmen perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Digital Commerce Indonesia. Serta untuk memperkuat hasil penelitian sebelumnya.

2. Peneliti

Bagi peneliti suatu kesempatan untuk menerapkan teori-teori yang penulis peroleh di bangku perkuliahan serta dapat memperdalam dan memperluas wawasan pengetahuan peneliti di bidang sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Digital Commerce Indonesia.

3. Perusahaan

Semoga hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat dan dapat dipergunakan sebagai bahan referensi atau pertimbangan. Khususnya bagi perusahaan PT. Digital Commerce Indonesia untuk menilai baik tidaknya kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mengevaluasi tujuan masalah yang terjadi.

4. Pembaca dan Penelitian selanjutnya

Dapat menjadi referensi dan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan perkembangan serta kemajuan dunia pendidikan yang khususnya di bidang Manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Nikpour, A. (2017). *The Impact Of Organizational Culture On Organizational Performance: The Mediating Role Of Employee's Organizational Commitment*. *International Journal Of Organizational Leadership*, 6, 65-72.
- Sudarman, E. (2018). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Di Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karawang*. *Jurnal Study And Management Research*, 15(1), 71-84.
- Mardliah, S., Halim, A., & Mathori, M. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Pada Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Pacitan Kabupaten Pacitan* (Doctoral Dissertation, Stie Widya Wiwaha).
- Arsulawaneri, A. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Barito Selatan*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 6(1), 128-143.
- Ramadhan, T. (2017). *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Xyz*. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (Jrmb) Fakultas Ekonomi Uniat*, 2(3), 353-362.
- Adhi Nugroho, A. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Yayasan Budi Bakti Karya Masf Balikpapan Kalimantan Timur)*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. Yogyakarta: Skripsi.
- Efendy, M. R. R., Herlambang, T., & Rozaid, Y. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Budaya Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember*. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Efendy, M. R. R., Herlambang, T., & Rozaid, Y. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Budaya Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember*. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1).

- Pramukti, A. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai*. Celebes Equilibrium Journal, 1(1), 17-23.
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jmksp (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan), 5(2), 100-111.
- Alam, A. S., & Nursiam, M. H. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Dinas Sosial Dan Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Surakarta)* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Tarmizi, A., Lian, B., & Puspita, Y. (2021). *The Influence Of Organizational Culture And Motivation On Employee Performance*. Journal Of Social Work And Science Education, 2(2), 109-116.
- Celik, I. E. (2020). *The Impact Of Organizational Justice And Commitment On Employee Performance: A Foundation University Case*. Business Management Dynamics, 10(5), 13.
- Aqil, A., Karabulut, A. T., & Hatipoğlu, H. N. (2021). *The Effect Of The Employee Motivation On The Employee Performance In Banks In Somalia*. International Journal Of Commerce And Finance, 7(1), 62-71.
- Sabrina, M. A., & Affandi, H. A. (2022). *Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Up3 Majalaya*. (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis).
- Rusdin, R., Idris, M., & Sjarlis, S. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Tojo Una-Una*. Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia, 2(2), 267-280.
- Ardiansyah, R., Wibowati, J. I., & Manurung, H. E. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Km 12* (Doctoral Dissertation, Universitas Palembang).
- Wijaya, A. (2021). *Manfaat Perencanaan Sumberdaya Daya Manusia Di Wecare*. Id. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia, 1(1), 1-5.

- Sinambela Lijan Poltak, 2012, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Xaverius, S. S. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention To Leave (Studi Pada Karyawan Pt. Bitung Mina Utama)*. Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 3(1).
- Sukwadi, Ronald, Milkha Meliana, (2014). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dan Turnover Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah*, Jurnal Rekayasa Sistem Industri, Vol.3. No.1, Pp.1-9.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. Cv. Pena Persada.
- Supriatna, Y. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gerai Terpadu Indonesia*. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Sosial (Embiss), 1(2), 115-125.
- Rochmat, K. B., Hamid, D., & Hakam, M. S. O. (2013). *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja*. Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol, 1.
- Priasmara, G., & Setiawan, H. H. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dp3apm (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat)* (Doctoral Dissertation, Perpustakaan Feb-Unpas Bandung).
- Nabila, H. (2019). *Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Implementasi Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Packing Plant Pt. Incasi Raya*. Jurnal Ecogen, 2(2), 169-175.
- Caterin, E. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt. Maju Mix Bersama Abadi Kota Palembang* (Doctoral Dissertation, 021008 Universitas Tridinanti Palembang).
- Polly, M. D., Laan, R., & Gesi, B. (2019). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Prestasi Kerja Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Manajemen, 3(2), 13-27.
- Eva, T. S., & Ratnamiasih, I. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Karyawan Kantor Pusat Pt.*

- Perkebunan Nusantara VIII Bandung* (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas).
- Putri, F. I. (2020). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Sosial*. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 220-232.
- Harahap, A. (2020). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 11-20.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Putra, N. P., & Cahyo, S. B. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan*. *Jurnal Relevansi*, 5(2), 62-75.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. (2008). *Komitmen Organisasi. (Edisi Keduabelas)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sopiah. (2008). *Komitmen Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Robbins Stephen. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta; Arcan
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Abdullah, M. R. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.
- Syah, A., Mattalatta, M., & Ilyas, G. B. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Mutasi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar*. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 215-230.
- Nuruh, R. P. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut*. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 7(2), 10-19.
- Mutia, D. (2018). *Pengaruh Beban Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lapas Kelas Iia Pangkalpinang* (Doctoral Dissertation, Universitas Bangka Belitung).

- Wildan, M. A., & Safrizal, H. B. A. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Pamekasan*. *Competence: Journal Of Management Studies*, 11(1).
- Wahyuningrum, B. (2018). *Analisis Faktor Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stasiun Semarang Tawang (Pt. Kai Daop Iv Semarang)*. Skripsi.
- Utami, K. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Graha Arthamas Di Nganjuk*. *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 108-114.
- Sunarsi, D. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin*. *Inovasi*, 5(1), 1-18.
- Aa. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rambe, T. H. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kab. Labuhanbatu*. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- Hairani, Y. (2019). *Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Hijrah Mandiri Pekanbaru* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Massora, A. (2016). *Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Jasamarga (Persero), Tbk. Cabang Jagorawi*. *Jurnal Manajemen Fe-Ub*, 4(2).
- Afipuddien Dan Sugiyono. 2018. *Pengaruh Dukungan Organisasi, Komitmen Afektif Dan Perilaku Ekstra Peran Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nur Medinah Intermedia*. Vol 2, No.1.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta, Cv.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Penerbit Alfabeta, Bandung.