

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PDAM KABUPATEN BONE**

A. Dika Aulya Fahrul<sup>1</sup>, Muhammad Ichwan Musa<sup>2</sup>, Uhud Darmawan Natsir<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup> Universitas Negeri Makassar

dikafachrull@gmail.com<sup>1</sup>, m.ichwan.musa@unm.ac.id<sup>2</sup>, uhud.darmawan@unm.ac.id<sup>3</sup>

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PDAM Kabupaten Bone. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Populasi pada Kantor PDAM Kabupaten Bone sebanyak 265 orang pegawai di tahun 2023. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 73 orang pegawai PDAM Kabupaten Bone. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear Berganda dengan menggunakan Statistical Product Service Solution (SPSS). Hasil Penelitian ini menunjukkan Motivasi Kerja (X1) secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Komitmen Kerja (X2) secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan Motivasi dan Komitmen Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata Kunci :** Motivasi, Komitmen, Kinerja.

*Abstract.* This research aims to find out how work motivation and work commitment influence employee performance at the Bone Regency PDAM Office. The type of research used is descriptive quantitative. The population at the Bone Regency PDAM Office will be 265 employees in 2023. The total sample used is 73 Bone Regency PDAM employees. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using Statistical Product Service Solution (SPSS). The results of this research show that Work Motivation (X1) partially has a positive and significant influence on improving employee performance. Work Commitment (X2) partially has a positive and significant influence on improving employee performance. Meanwhile, simultaneously Motivation and Work Commitment have a significant influence on Employee Performance.

**Keywords :** Motivation, Commitment, Performance.

---

### **I. PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam seluruh aktivitas perusahaan, karena personel memiliki peran utama dalam perusahaan dan juga memiliki peluang yang sangat baik untuk menjalankan aktivitas perusahaan, maka potensi sumber daya manusia yang ada juga harus dimanfaatkan. semaksimal mungkin untuk mencapai hasil yang maksimal, namun kemajuan dan keberhasilan perusahaan tidak lepas dari peran personel yang baik. Pada dasarnya pegawai sebagai sumber daya manusia memiliki dua dimensi yang harus dikembangkan untuk membentuk tenaga kerja yang produktif. Pertama, harus dikembangkan sebagai sumber daya dan dikelola secara optimal. Kedua, orang perlu dilindungi dan dimotivasi agar merasa aman dan bergairah dengan pekerjaan mereka. Karyawan harus bertanggung jawab atas keberhasilan tugas pokoknya.

Untuk mencapai tujuan organisasi, kinerja karyawan diperlukan untuk memenuhi faktor-faktor kerja lainnya. Jika pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan, faktor kerja manusia lainnya juga tidak akan berfungsi. Pentingnya aktivitas perusahaan merupakan

salah satu faktor berkembangnya perusahaan. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting, karena di dalam perusahaan penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dapat memberikan dampak yang signifikan bagi perusahaan dan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

Masalah kinerja sangat penting dan tidak boleh dianggap remeh oleh pimpinan organisasi, sehingga sangat penting bagi manajer untuk melatih dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan faktor motivasi. Motivasi kerja karyawan merupakan isu penting yang harus diperhatikan oleh para pemimpin bisnis karena motivasi kerja dapat memberikan dampak yang besar dan kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti: kondisi kerja yang aman, partisipasi yang berarti dalam organisasi, penghargaan yang tulus kepada manajer, budaya manajemen yang menciptakan kepercayaan dan loyalitas, pekerjaan yang menantang, serta kolaborasi dan pelatihan lintas departemen (Soekiman dan Billy, 2013). Apabila perusahaan dapat memberikan faktor-faktor motivasi tersebut, maka akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Selain memotivasi karyawan, organisasi juga harus memperhatikan tugas pekerjaan karyawan. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah komitmen organisasi. Organisasi membutuhkan dari anggotanya komitmen karyawan terhadap organisasi dalam pekerjaannya. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen adalah identifikasi dan komitmen seseorang yang relatif kuat dalam organisasi. Karyawan dengan keterlibatan tinggi memiliki sikap yang berbeda dengan karyawan dengan keterlibatan rendah. Komitmen organisasi yang tinggi mengarah pada kinerja pekerjaan, absensi rendah dan perputaran staf rendah. Komitmen yang tinggi membuat orang peduli terhadap nasib organisasi dan berusaha menggerakkan organisasi ke arah yang lebih baik. Keterlibatan yang tinggi dapat mencegah penurunan kinerja. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan yang telah terjadi agar tidak terjadi lagi dan lagi. Dilaksanakan dengan baik, komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja dan disiplin kerja karyawan, serta karyawan selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone merupakan salah satu unit usaha daerah Kabupaten Bone yang dapat membantu peningkatan APBD melalui pelayanan dan penjualan air bersih. Oleh karena itu manajemen PDAM Kabupaten Bone harus menjaga kemampuan pegawainya agar dapat bekerja dan memberikan hasil yang baik. Dari segi faktor motivasi dan keterikatan pegawai, PDAM Kabupaten Bone menerapkan sistem penggajian manual tanpa melalui bank dan menerapkan tagihan air kepada pegawai. Semakin banyak klien yang dapat ditagih, semakin besar pula bonus karyawan. Hal ini diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk terus bekerja dengan baik. Natsir (2018) menjelaskan jika proses motivasi karyawan perusahaan dalam bentuk reward berjalan dengan lancar dan sesuai rencana, langkah selanjutnya yang diharapkan adalah peningkatan produktivitas karyawan. Setelah produktivitas karyawan tercapai, perusahaan dapat mengukur seberapa besar peningkatan kinerja mereka.

Namun, komitmen pegawai PDAM bisa dikatakan masih lemah. Keterlibatan pegawai di PDAM Kabupaten Bone masih rendah dan hal ini dapat menjadi tantangan besar. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya antara lain kurangnya motivasi, pelatihan yang tidak memadai, atau mungkin masalah manajemen internal. Penting untuk mengatasi masalah ini dengan tindakan nyata. Mathis dan Jackson (2006) mengacu pada sejauh mana karyawan ingin percaya penuh, menerima tujuan perusahaan, dan ingin tinggal dan tidak meninggalkan perusahaan untuk jangka waktu yang lama. Semakin tinggi *turnover* karyawan, dapat menjadi tanda bahwa karyawan tersebut tidak berkomitmen untuk terus bekerja. Hal ini dapat dilihat padatablel jumlah pegawai PDAM Kab. Bone di bawah ini.

Tabel 1 Data Jumlah Pegawai PDAM Kabupaten Bone Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)
2019	276
2020	279
2021	268
2022	271
2023 (Januari-September)	265

Sumber: PDAM Kab. Bone tahun 2023

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan tingkat *turnover* pegawai yang sangat tinggi. Meskipun 2 tahun pertama mengalami peningkatan, namun terjadi penurunan yang sangat drastis pada 1 tahun terakhir. Hal tersebut diakibatkan oleh pemutusan hubungankerja bagi karyawan yang melanggar aturan dan juga pegawai yang tidak mampu melaksanakan tugas dengan baik serta tidak sedikit calon pegawai (Pegawai 80%) yang tidak mampu melanjutkan untuk bekerja di PDAM Kab. Bone. Akibat dari tingginya *turnover* pegawai tersebut menyebabkan kinerja PDAM mengalami penurunan yang sangat tinggi pula.

Kerugian yang meningkat. Kinerja yang buruk tersebut dapat dikaitkan dengan tingkat *turnover* yang terlalu tinggi. Meskipun pemberian motivasi melalui bonus dan insentif berjalan dengan aturan yang telah ditetapkan halini tidak mampu pula mendorong kinerja pegawai. Dari data piutang dapat dilihat bahwa banyaknya piutang penjualan air yang tidak tertagih. Hal tersebut juga mengindikasikan kurangnya motivasi dan komitmen pegawai dalam bekerja dan tetap tinggal sehingga mengakibatkan kinerja perusahaan memburuk.

Fenomena di atas menjelaskan bahwa kinerja karyawan sangat ditentukan oleh motivasi dan komitmen memiliki andil penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi yang baik serta komitmen yang tinggi akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja namun harus dengan pengelolaan yang baik pula. Untuk mengetahui bagaimana motivasi dan komitmen mempengaruhi kinerja maka perlu dilakukan sebuah riset terkait hal tersebut.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka dan diolah dengan menggunakan perhitungan matematika atau statistik (Sugiyono, 2018). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer ini didapatkan melalui kuesioner yang

dibuat dan diisi oleh responden, selain itu data primer tersebut juga didukung dengan observasi, wawancara dan dokumentasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang pegawai pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pinrang di tahun 2023. Arikunto (2012) menyatakan jika jumlah populasi kurang dari 100 orang maka diambil sampel seluruhnya, dan jika lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari total populasi. Jumlah pegawai yang merupakan populasi dalam penelitian ini adalah 35 orang, berarti kurang dari 100. Oleh karena itu seluruh pegawai dijadikan responden atau subyek penelitian.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi ( $X_1$ )

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,420	0,227	VALID
2	0,423	0,227	VALID
3	0,385	0,227	VALID
4	0,498	0,227	VALID
5	0,433	0,227	VALID
6	0,599	0,227	VALID
7	0,503	0,227	VALID
8	0,500	0,227	VALID
9	0,486	0,227	VALID
10	0,389	0,227	VALID
11	0,547	0,227	VALID
12	0,580	0,227	VALID

Dari Tabel 2 maka dapat dilihat bahwa item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian memiliki  $r$  table lebih besar atau diatas 0,227. Sehingga item pertanyaan untuk variable Insentif dinyatakan valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Komitemn ( $X_2$ )

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,290	0,227	VALID
2	0,390	0,227	VALID
3	0,444	0,227	VALID
4	0,316	0,227	VALID
5	0,433	0,227	VALID
6	0,421	0,227	VALID
7	0,403	0,227	VALID
8	0,427	0,227	VALID
9	0,407	0,227	VALID
10	0,488	0,227	VALID
11	0,391	0,227	VALID

Dari Tabel 3 maka dapat dilihat bahwa item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian memiliki  $r$  table lebih besar atau diatas 0,227. Sehingga item pertanyaan untuk variable Insentif dinyatakan valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja pegawai (Y)

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,444	0,227	VALID
2	0,417	0,227	VALID
3	0,338	0,227	VALID
4	0,315	0,227	VALID
5	0,532	0,227	VALID
6	0,384	0,227	VALID
7	0,374	0,227	VALID
8	0,234	0,227	VALID
9	0,366	0,227	VALID

Dari Tabel 4.10 maka dapat dilihat bahwa item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian memiliki  $r$  table lebih besar atau diatas 0,227. Sehingga item pertanyaan untuk variable Insentif dinyatakan valid

#### Hasil Uji Reabilitas

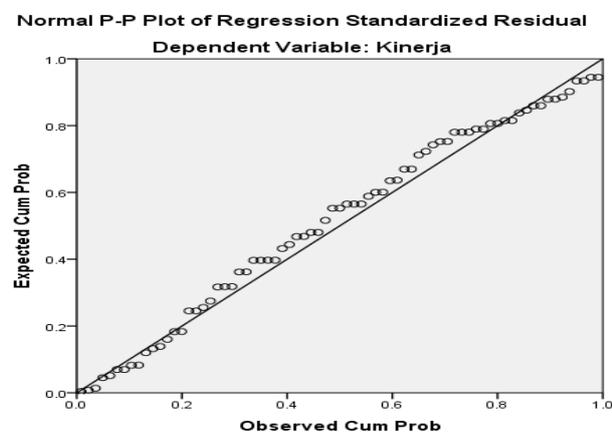
Table 5. Uji Reabilitas

No	Variabel	Chronbach $\alpha$	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0,684	Reliable
2	Komitmen (X2)	0,735	Reliable
2	Kinerja karyawan (Y)	0,756	Reliable

Sumber : Olah Data SPSS Versi 21

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan angka-angka dari nilai *cronchbach's alpha* pada seluruh variabel dalam penelitian ini semuanya menunjukkan besaran di atas nilai 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent dan dependen adalah reliable dan dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner responden menunjukkan kehandalan dalam mengukur variabel- variabel dalam model penelitian

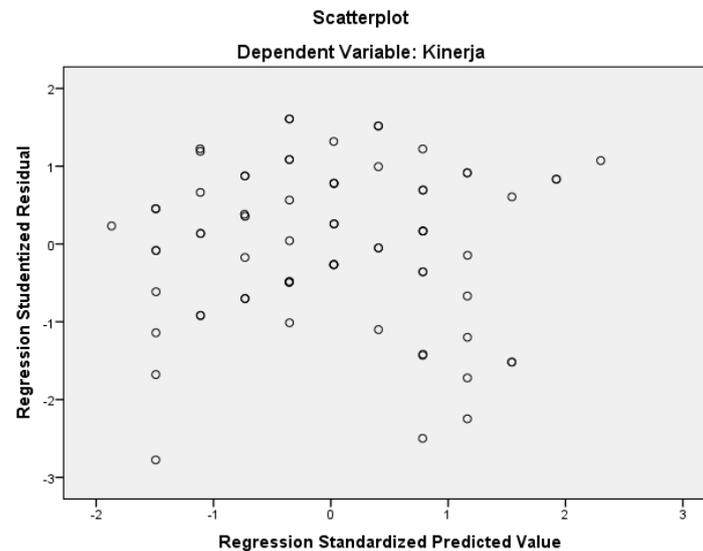
#### Uji Normalitas



Gambar 1 Gambar Uji Normalitas

Dari gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal pada model regresi. Hal ini karena dapat dibaca dari sebaran (titik-titik) di sekitar garis regresi (diagonal) dan sebaran titik-titik data yang searah di sepanjang diagonal.

#### Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Gambar Uji Heteroskedastisitas

Melalui grafik *scatterplot* dapat terlihat suatu model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Jika ada pola tertentu dalam sebuah grafik maka diindikasikan telah terjadinya heteroskedastisitas. Dari gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini

#### Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.680	8.707			.193	.848		
Motivasi	.588	.098	.561		5.974	.000	.975	1.026
Komitmen	.587	.140	.392		4.179	.000	.975	1.026

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 6 hasil uji analisis regresi linear berganda pada tabel di atas maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a = Konstanta sebesar 1,680 jika tidak ada Motivasi dan Komitmen Kerja maka variabel Kinerja Pegawai nilainya tetap sebesar 1,680

b1 = koefisien regresi X1 sebesar 0,588 maka setiap penambahan nilai 1% dapat meningkatkan nilai Kinerja Pegawai sebesar 0,588 dengan anggapan X2

- nilainya tetap.
- b2 = koefisien regresi X2 sebesar 0,587 maka setiap penambahan nilai 1% dapat meningkatkan nilai Kinerja Pegawai sebesar 0,587 dengan anggapan X1 nilainya tetap.

Uji t

Tabel 7 Hasil Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	1.680	8.707		.193	.848			
Motivasi	.588	.098	.561	5.974	.000	.975	1.026	
Komitmen	.587	.140	.392	4.179	.000	.975	1.026	

a. Dependent Variable: Kinerja

X<sub>1</sub> Motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 5,974 lebih besar dari t tabel yaitu 1,293 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa X<sub>1</sub> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

X<sub>2</sub> Disiplin Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,179 lebih besar dari t tabel yaitu 1,293 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa X<sub>2</sub> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	173.032	2	86.516	23.192	.000 <sup>b</sup>
Residual	261.133	70	3.730		
Total	434.164	72			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Motivasi)

Dari tabel 8 menunjukkan nilai F hitung 23.192 lebih besar dari Ftabel yaitu 3.44 dan probabilitas signifikan sebesar 0.000 yang dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 sehingga variabel-variabel bebas yaitu motivasi dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan di atas, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Komitmen Kerja (X<sub>2</sub>) secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai kantor PDAM Kabupaten Bone. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peranan yang cukup penting untuk menunjang peningkatan kinerja

pegawai. Kedua variabel tersebut dapat memberikan dampak yang baik terhadap peningkatan kinerja pegawai PDAM Kabupaten Bone

#### **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **Kesimpulan**

1. Motivasi Kerja secara parsial mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PDAM Kabupaten Bone.
2. Komitmen Kerja secara parsial mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PDAM Kabupaten Bone.
3. Motivasi dan komitmen secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PDAM Kabupaten Bone.

##### **Saran**

1. Pimpinan PDAM Kabupaten Bone sebaiknya Meningkatkan motivasi kerja pegawai melauipersaingan sehat seperti memberikan apresiasi bagi pegawai- pegawai yang memiliki prestasi yang baik dalam bekerja. Bersaing dengan prestasi lebih memiliki output yang baik dibandingkan dengan persaingan untuk merebut kekuasaan.
2. Komitmen pegawai yang baik harus dipertahankan dengan tidak memberhentikan mereka yang memiliki komitmen dan kinerja yang baik hanya karena ingin memasukkan orang-orang terdekat yang belum tentu memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja.

#### **V. DAFTAR PUSTAKA**

- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri, 2004, *Manajemen Motivasi*, Cetakan Kedua. Penerbit Grasindo, Jakarta.
- Armstrong, M. 2003. *The Art of HRD: Managing People A Practical Guide*. ForLine Managers. Jakarta, PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Busro, M. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranamedia Group.
- Erlangga. Buhler, Patricia. 2004. *Alpa Teach Yourself. Management Skills dalam 24. Jam*. Terj. Jakarta: Prenada Media.
- Dwiki, Amira, dkk. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Nusantara Medika Utama Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 14 No. 1 September 2014|
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, T. Hani, 2003, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2006, Manajemen Dasar, Pengertian, dan. Masalah. Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Jatmiko, Enggar Dwi, Dkk. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik Ii Pt. Petrokimia Gresik). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 21 No. 1 April 2015.
- Kuncoro, Mudrajad. (2013). Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi3. Jakarta: Erlangga.
- Kusumaputri, E. S. (2015). Komitmen Pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi). Deepublish.
- Laurencia, Ririent. 2007. Etika Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Komitmen Organisasional: Study Kasus Pada P Tambang Batubara Bukit Asam (Persero) Tbk. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Luthans (2002). Perilaku Organisasi. Edisi X. Yogyakarta.
- Mahsun, Mohamad. (2006). Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- McClelland, D.C. 1987. *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press
- Mulyasa, E. 2003. Manajemen Berbasis Sekolah. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2001. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE. Maslow, Abraham. (2003). Motivasi dan Kepribadian. Jakarta: Midas Surya. Grafindo.
- Mathis, R. L. Jackson, J. H. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Natsir, Uhud Darmawan. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada C.V. Mote Water Filterindo Di Kota Makassar. Jurnal Economix Volume 6 Nomor 2 Desember 2018.
- Nele De Cuyper & Hans De Witte. 2011. *The management paradox: Self rated employability and organizational commitment and performance. Personnel Review*. Vol. 40 Issue: 2. pp.152-172. <https://doi.org/10.1108/0048348111110605>.
- Noerhayati, Endah. 2011. Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Tirta Makmur Ungaran. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang