

PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA DIPERTAKPJATIM (DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN PROVINSI JAWA TIMUR).

Uswatun Chasanah¹, I Ketut Surabagiarta², Evita Purnaningrum³
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2,3}
uswatunchasanah454@gmail.com

ABSTRAK

Peran karyawan diberbagai perusahaan maupun instansi sangat sentral dizaman moderen. semua instansi dituntut untuk memiliki jenjang daya saing yang tinggi. motivasi maupun pengalaman kerja sangat dibutuhkan di persaingan kali ini. Karena karyawan jika mempunyai motivasi tinggi serta didukung pengalaman kerja yang baik maka akan lebih mengenal suatu organisasi. Tujuan dilakukanya penelitian yaitu guna melihat seberapa besarnya motivasi maupun pengalaman kerja mempengaruhi komitmen organisasi yang ada pada DIPERTAKPJATIM. peneliti mengambil populasi semua karyawan PNS dengan memakai metode kuantitatif dan *Purposive Sampling* sebagai teknik yang dipakai. Sampel sejumlah 119 karyawan yang kemudian dianalisis memakai aplikasi SPSS Versi 22. Secara keseluruhan hasilnya pada DIPERTAKPJATIM motivasi mempengaruhi komitmen organisasi. pengalaman kerja mempengaruhi komitmen organisasi, motivasi maupun pengalaman kerja mempengaruhi komitmen organisasi sebanyak 4,95% dengan hal tersebut, motivasi maupun pengalaman kerja mempengaruhi simultan terhadap variabel komitmen organisasi.

Kata Kunci : Motivasi, Pengalaman Kerja, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

The role of employees in various companies and institutions is very central in the modern era. all agencies are required to have at high level of competitiveness. Motivation and work experience are needed in the competition this time. Because if employees have high motivation and are supported by good work experience, they will get to know an organization better. The purpose of the research is to see how much motivation and work experience affect organizational commitment that is on DIPERTAKPJATIM. The researcher took the population of all PNS employees by using quantitative methods and purposive sampling as the techniques used. A sample of 119 employees was then analyzed using the SPSS Version 22 application. Overall, the results on the DIPERTAKPJATIM motivation influenced organizational commitment. Work experience affects organizational commitment, motivation and work experience affect organizational commitment by 4.95% with it, motivation and work experience simultaneously affect the organizational commitment variable.

Keywords : Motivation, Work Experience, Organizational Commitment.

PENDAHULUAN

Di zaman sekarang penting bagi karyawan yang unggul dan kreatif pada instansi ataupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi, serta wajib mempunyai Sumber Daya Manusia bermutu dan berkualitas. Sebuah instansi maupun perusahaan kinerjanya sudah dibantu menggunakan teknologi modern. Meski demikian kinerja perusahaan tak bisa maksimal jika karyawan tersebut tidak memiliki jiwa semangat yang baik. seluruh instansi perlu memiliki kualitas daya saing yang besar. Motivasi serta pengalaman kerja banyak diperlukan untuk menghadapi persaingan saat ini. Disisi lain karyawan harus mempunyai keahlian dalam bidang yang ditempuh agar instansi bisa berkembang di wilayah persaingan. Maka motivasi mempunyai dampak yang positif terhadap komitmen organisasi. Dalam sebuah instansi atau perusahaan memiliki kompetensi yang baik dan unggul seperti keterampilan, kemampuan, dan dan perilaku (*Konow-how, Skill, dan Attitude*) yang akan berguna bagi karyawan untuk menyelesaikan sebuah pertanggung jawaban dalam pekerjaannya secara berkualitas, *efektif*, produktif, dan *efesie*, (tirta,2019)

Motivasi kerja merupakan pendorong bagi seorang karyawan guna melakukan pekerjaannya dan mempunyai keinginan yang tinggi untuk mencapai suatu tujuan tertentu, maka motivasi juga sebagai faktor yang membedakan antara sukses gagalnya dalam suatu hal dalam menyelesaikan pekerjaannya yang baru. (Angga,2017)

Selain motivasi pengalaman kerja merupakan seseorang karyawan yang memiliki kemampuan yang baik dibidang yang dijalani, baik dimulai dari tingkat yang rendah serta bisa dilihat dari lama bekerjanya agar bisa menumbuhkan seorang karyawan yang memiliki penguasaan cukup bagus supaya bisa mendapatkan pekerjaan dengan jenjang kesejahteraan yang baik,

jadi dapat ditarik kesimpulan makin lama pengalaman kerjanya yang dimiliki pegawai maka semakin mengenal terhadap organisasinya sehingga mampu memiliki komitmen yang besar terhadap organisasinya. (Talenta,2019)

Sebuah instansi harus memiliki komitmen yang kuat dalam suatu pekerjaan, bisa dikatakan berapa jauh seseorang pegawai bertahan dalam organisasinya dengan tujuan-tujuannya, sehingga dapat membentuk sebuah loyalitas serta ingin mempertahankan keanggotaannya. Terkadang suatu instansi kurang memperhatikan komitmen pada seorang karyawannya. Karena komitmen organisasinya begitu sentral dalam dunia kerja,(Kompasiana,2019)

Dengan demikian DIPERTAKPJATIM merupakan sebuah instansi bergerak di bidang pertanian, setiap tahun instansi ini mengalami perubahan begitu baik dan konsisten, melihat pada sisi tercapainya populasi dari penghasilan seorang tani. era revolusi industry 4.0 diperlukan karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi. Hal ini merupakan usaha yang dilakukan sebuah instansi untuk meningkatkan profil instansi. Salah satu dengan cara memiliki karyawan yang mempunyai pengalaman kerja cukup baik agar bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan sesuai yang diharapkan sebuah instansi tersebut, semakin lama seorang karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik maka karyawan tersebut bisa mengenal sebuah komitmen organisasi lebih dalam.

Motivasi maupun pengalaman kerja satu - satunya aspek penting dalam komitmen organisasinya, dengan demikian karyawannya akan memiliki motivasi cukup baik yang akan berpengaruh pada pangkat guna melengkapi kriteria saat adanya kenaikan pangkat, dari berbagai pertimbangan komitmen karyawan terhadap organisasi yang ditetapkan di instansi tersebut.

Begitupun dengan pengalaman kerja karyawan, semakin lama karyawan mempunyai pengalaman bekerja maka akan mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasi. Adapun kajian literatur terdahulu digunakan sebagai dasar acuan perbandingan adalah:

Nurlaily M. dan Asrie Laksmi Riani (2016) di dalam sebuah penelitiannya yang berjudul pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap komitmen organisasi menyatakan terdapat pengaruhnya yang positif pada variabel independent terhadap dependen. Sama halnya Pada penelitian Bram Afrilyan (2017) memiliki pengaruh yang positif, baik antara kompetensinya, pengalaman kerjanya maupun penempatan kerjanya terhadap komitmen organisasi

Penejelasan dan teori yang diuraikan tersebut penulis tertarik mengambil makna tentang “Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada DIPERTAKPJATIM”.

Selanjutnya rumusan masalahnya yaitu sebagai berikut yang pertama Apakah Motivasi dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi pada DIPERTAKPJATIM, yang kedua Apakah Pengalaman Kerja dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi pada DIPERTAKPJATIM. dan yang ketiga Apakah Motivasi maupun Pengalaman Kerja mempengaruhi bersama-sama Terhadap Komitmen Organisasi pada DIPERTAKPJATIM.

Dari rumusan masalah tersebut penulis juga menerapkan beberapa tujuan dilakukannya penelitian salah satunya adalah guna melihat adakah pengaruhnya motivasi terhadap komitmen organisasi di DIPERTAKPJATIM. yang kedua guna melihat ada pengaruhnya pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi di DIPERTAKPJATIM. dan yang ketiga guna melihat pengaruhnya motivasi maupun pengalaman kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi pada DIPERTAKPJATIM.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Sukripiyanto menjelaskan pada tahun (2019:163) Motivasi yaitu suatu kebutuhan seseorang dan dorongan diri untuk dapat menyesuaikan dilingkungan agar dapat memelihara, membangkitkan serta mengarahkan perilaku yang ada kaitannya dilingkungan kerja. Ada beberapa dimensi untuk mengukur motivasi seperti yang dikatakan oleh Syahyuti dalam Apri Tri (2016:96) yaitu

1. Dorongan agar tujuan tercapai.
2. Memiliki semangat dalam bekerja.
3. Memiliki kreatifitas serta berinisiatif
4. Mempunyai tanggung jawab.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja sangat penting di dunia usaha, industri maupun sistem pemerintah. Seperti halnya apa yang ditulis handoko (2014:24) Pengalaman kerja artinya seseorang atau karyawan yang memiliki keterampilan maupun penguasaan pengetahuan yang bisa dilihat atau diukur dari tingkat lama kerja seseorang atau karyawan tersebut. Untuk mengukur lama tidaknya pengalaman kerja, ada beberapa dimensi yang dikatakan oleh foster dalam aristarini (2014:2) meliputi:

1. Lamanya bekerja.
2. Keterampilan dan jenjang pengetahuan yang baik.

3. Penguasaan kepada peralatan maupun pekerjaannya.

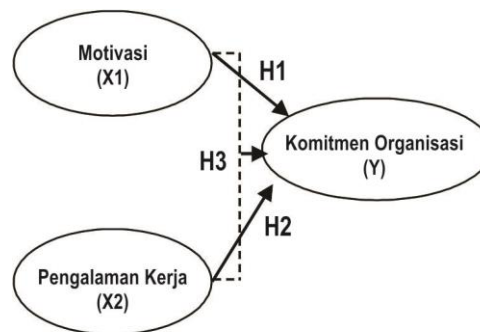
Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi yang dikatakan oleh Lubis (2010:54) yaitu dimana seseorang karyawan dapat mempertahankan seberapa jauh tingkat ketahanan untuk bertahan di sebuah organisasi tersebut. Ada 3 tingkatan atau dimensi untuk mengukur komitmen organisasi yang dikatakan oleh Khaerul Umam (2012:265) yaitu:

1. efektif berkomitmen.
2. komitmen berkelanjutan.
3. komitmen normatif.

Kerangka Konseptual

Peneliti mengambil gambaran kerangka konseptual untuk menghubungkan teori kedua variabel yaitu *independent variable* dan *dependent variable*. Dipenelitian digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.1
Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasar gambar 1.1 maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut

H1 : Motivasi mempengaruhi komitmen organisasi pada DIPERTAKPJATIM.

H2 : Pengalaman kerja mempengaruhi komitmen organisasi pada DIPERTAKPJATIM.

H3 : Motivasi maupun pengalaman kerja mempengaruhi komitmen organisasi pada DIPERTAKPJATIM.

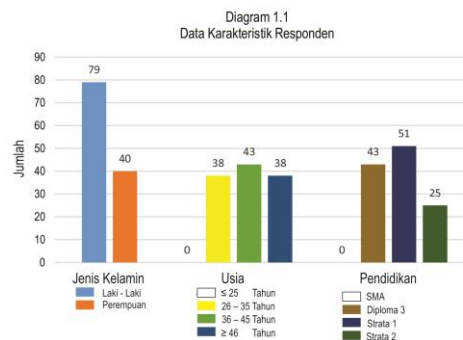
METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode kuantitatif. Data yang didapat berdasar pembagian angket/kuesioner ke karyawan/pegawai yang ada di DIPERTAKPJATIM. Yang dianalisa statistik dan nantinya akan menjadikan jawaban dari hipotesis yang diajukan. Peneliti mengambil populasi semua karyawan PNS (Pegawai Negeri Sipil). Peneliti juga mengambil *sampling purposive* saat membagikan angket/kuesioner. kemudian didapatkan 119 Responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berikutnya yaitu data karakteristik responden yang dipenelitian ini. Pengujian ini peneliti dibantu menggunakan Software Microsoft Office Excel 2013 dan dapat dijelaskan melalui diagram berikut :



Sumber : Data diolah 2020

Hasil tersebut menunjukkan responden laki-laki berjumlah 79 sedangkan perempuan berjumlah 40. Usia < 25 tahun sebanyak 0. 26-35 tahun sebanyak 38. 36-45 tahun sebanyak 43. Dan >46 sebanyak 38. Dari tingkat pendidikan SMA sebanyak 0. Diploma 3 sebanyak 43. Strata 1 sebanyak 51. Dan strata 2 sebanyak 25.

Uji validitas

Pengujian ini dipakai sebagai mengukur valid tidaknya pernyataan di angket/kuesioner dari variabel. angket/kuesioner dinyatakan valid bila pernyataan tersebut mampu mengungkapkan suatu yang telah diukur oleh angket/kuesioner. Pengujian ini peneliti melalui aplikasi SPSS Statistik Versi 22. Berikut adalah tabel dari perhitungan validitas

:

Tabel 1.1
Pengujian Validitas

Model	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket.
Motivasi	Item_1	0,387	0,180	Valid
	Item_2	0,535		
	Item_1	0,539		
	Item_2	0,575		
	Item_1	0,718		
	Item_2	0,610		
	Item_1	0,624		
	Item_2	0,718		
Pengalaman_Kerja	Item_1	0,660	0,180	Valid
	Item_2	0,711		
	Item_1	0,706		
	Item_2	0,469		
	Item_1	0,736		
	Item_2	0,602		
Komitmen_Organisasi	Item_1	0,400	0,180	Valid
	Item_2	0,570		
	Item_1	0,515		
	Item_2	0,811		
	Item_1	0,432		
	Item_2	0,451		

Sumber : Output SPSS, Data diolah 2020

Hasil pengujian diatas dapat diketahui nilai setiap indikator divariabel motivasi, pengalaman kerja dan komitmen organisasi > dari R tabel. Maka demikian bisa di tarik kesimpulannya yaitu setiap pernyataan/setiap variabel per indikator dalam angket/kuesioner yang dipakai dimasing-masing variabelnya dijelaskan valid.

Uji reliabilitas

Pengujian ini dipakai sebagai melihat indikator pada angket/kuesioner bisa dipercaya atau tidak. Uji ini dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* (α) jika lebihh besar ($>$) dari nilai kritis 0,6 begitupun sebaliknya. Pengujian ini peneliti dibantu aplikasi SPSS versi 22. Berikut adalah dari pehitungan reliabilitas :

Tabel 1.2
Pengujian Reliabilitas

Model	Chronbach's Alpha (a)	Nilai Kritis	Ket.
Motivasi	0.715	0.6	Reliabel
Pengalaman_kerja	0.720	0.6	Reliabel
Komitmen_organisasi	0.610	0.6	Reliabel

Sumber : Output SPSS, Data diolah 2020

Dari hasil pengujian diatas semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) $>$ 0.6. Dapat disimpulkan indikator yang tertera di angket/kuesioner setiap variabel dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa ini sebagai alat untuk menguji adanya kebenaran atau tidaknya hipotesis yang dipakai atau diajukan dipenelitian. Pengujian ini peneliti dibantu dengan *Software IBM SPSS Statistic Version 22*. Berikut adalah tabel 1.3 merupakan pehitungan analisa regresi ini :

Tabel 1.3
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized	Coefficient
	B	Std. Error
(Constant)	1.067	2.308
Motivasi	0.530	0.053
Pengalaman_Kerja	0.209	0.066

Sumber : Data diolah 2020

Ketiga dari variabel independen hasil pengujian diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y=1.067+0.530X_1+0.209X_2$$

Keterangan :

- Didapat nilai constant yaitu 1.067
- Didapat nilai koefisien variabel independen X_1 yaitu 0.530
- Didapat nilai koefisien variabel independen X_2 yaitu 0.209

Uji Normalitas

Pengujian ini peneliti dibantu dengan *Software IBM SPSS Statistic Version 22*. Berikut adalah tabel 1.4 hasil dari pehitungan normalitas :

Tabel 1.4
Pengujian Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		119
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
Most Extreme Differences	Std. Deviation	2.07828827
	Absolute	.065
	Positive	.035
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-Tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Output SPSS, Data diolah 2020

Berdasarkan tabel tersebut, bisa melihat bahwa tingkat sinifikansinya adalah .200^{c,d} > dari nilai signifikansi 0.05. dijelaskan.bahwa pola distribusi residualnya normal.

Uji multikolonieritas

Pengujian ini peneliti dibantu dengan *Software IBM SPSS Statistic Version 22*. Berikut adalah tabel 1.5 hasil dari perhitungan multikolonieritas :

Tabel 1.5
Pengujian Multikolinieritas

Model	Collinearity Tolerance	Statistic VIF
1 (Constant)		
Motivasi	0.993	1.007
Pengalaman Kerja	0.993	1.007

Sumber : Output SPSS, Data diolah 2020

Didapatkan hasil dalam pengolahan data pada tabel 1.5 dapat dilihat bahwa variabel yang ada di kolom tolerane nilainya > 0.10 sedangkan VIF < 10. Maka dari itu disimpulkan bahwa bebas multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Pengujian ini peneliti dibantu dengan *Software IBM SPSS Statistic Version 22*. Berikut adalah tabel 1.6 hasil dari perhitungan autokorelasi :

Tabel 1.6
Pengujian Autokorelasi

Durbin-Watson
1.592

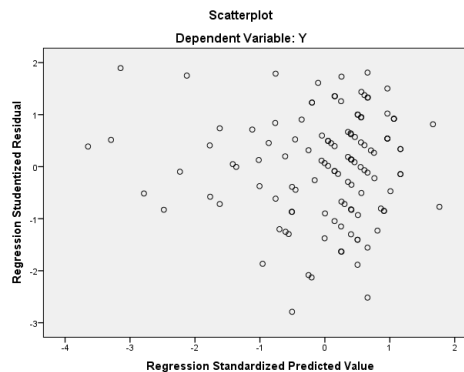
Sumber : Output SPSS, Data diolah 2020

didapat *Durbin-Watson* bernilai 1.592 < dari batasnya (du) yaitu 1.7352 dan < (4-du) 4-1.7352 = 2,2648 artinya bahwa tidak terjadi korelasi.

Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini peneliti dibantu dengan *Software IBM SPSS Statistic Version 22*. Berikut adalah grafik 1.1 hasil dari perhitungan heterokedastisitas :

Grafik 1.1
Pengujian Heterokedastisitas



Sumber : Output SPSS, Data diolah 2020

Dari grafik *scatterplots* terlihat semua titik-titik tersebar dengan mengacak kemudian tersebar dibawah area angka 0 disumbu Y, bisa ditarik kesimpulan tidak terjadinya heterokedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Uji-t

Pengujian ini merupakan pengujian dengan cara parsial. Uji-t biasanya dipakai guna melihat antara variabel independent secara individu berpengaruh variabel dependen. Pengujian ini peneliti dibantu dengan *Software IBM SPSS Statistic Version 22*. Berikut adalah tabel 1.7 hasil dari perhitungan Uji- t :

Tabel 1.7
Pengujian t (Parsial)

Model	t	Sig.
Motivasi	10.074	0.000
Pengalaman_Kerja	3.172	0.002

Sumber : Output SPSS, Data diolah 2020

Dari hasil tabel 1.7 dapat diperoleh :

1. Nilai sig. variabelnya motivasi sebesar 0.000. sehingga < 0.05 , dapat dinyatakan H_0 ditolak dari kepercayaannya 5% sedangkan H_1 diterima.
2. Nilai sig. variabelnya pengalaman kerja sebesar 0.002 apabila < 0.05 dapat dinyatakan H_0 ditolak dari kepercayaannya 5% sedangkan H_1 diterima.

Uji-F

Pengujian ini tujuannya guna melihat persamaan variabel penelitian, seberapa besarnya atau pengaruhnya dengan cara simultan antara *independent variable* terhadap *dependent variable*. Pengujian ini peneliti dibantu dengan *Software IBM SPSS Statistic Version 22*. Berikut adalah tabel 1.8 hasil dari perhitungan Uji-F :

Tabel 1.8
Pengujian F (simultan)

	F	Sig.
Regression	58.739	0.000 ^b

Sumber : Output SPSS, Data diolah 2020

Dari pengujian diatas bisa dilihat F hitung bernilai sebanyak 58.739 serta sig. bernilai sebesar 0.000^b (< 0.05) diartikan H_1 diterima dari derajat kepercayaannya dan H_0 ditolak.

PEMBAHASAN

H1: Pengujian hipotesis yang di uji dengan (uji-t) melihat tingkat signifikansinya sebanyak $0.000 < 0.05$. maka dapat di Tarik kesimpulan motivasi mempengaruhi komitmen organisasinya pada DIPERTAKPJATIM. Dengan demikian dapat dikatakan makin bagusya motivasi yang dipunyai seorang pegawai/karyawan maka komitmennya diorganisasi yang ada pada instansi akan terjadi.

H2:Hasil pengujian hipotesis yang di uji menggunakan (uji-t) menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0.002 dan dapat dinyatakan variabel pengalaman kerja mempengaruhinya pada komitmen organisasi yang ada pada DIPERTAKPJATIM. ini bisa menunjukan semakin lama pengalaman kerja seorang karyawan maka dapat diandalkan diperusahaan atau instansi terkait dengan kepatuhan, kemampuan maupun kedisiplinan terhadap komitmen organisasi yang ada di instansi itu.

H3:Hasil pengujian hipotesis yang pengujiannya memakai uji-F memperlihatkan tingkat signifikansi sebesar 0.000 maka dinyatakan setiap variabel independen motivasi maupun pengalaman kerja mempengaruhinya dengan cara bersama/simultan terhadap komitmen organisasi pada DIPERTAKPJATIM. Hasil ini menyatakan dimana motivasi maupun pengalaman kerja pegawai/karyawan diperlukan pada instansi tersebut dalam hal ini DIPERTAKPJATIM. Karena kedua faktor tersebut dapat dipercaya akan membawa dampak yang baik komitmen organisasi.

IMPLIKASI

Di dunia usaha, industri, maupun instansi pemerintahan, Sumber Daya Manusia (SDM) dan sistem manajemen perusahaan yang baik sangat diperlukan supaya perusahaan tersebut akan maju dan meningkat konsisten. Lain dari itu komitmen organisasi yang baik diperusahaan juga terjadi jika SDM dan manajemen perusahaan itu baik. Didalam penelitian motivasi dan pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi oleh karena itu, implikasi motivasi dan pengalaman kerja harus dipertahankan supaya visi dan misi di perusahaan tercapai sesuai dengan keinginan manajemen perusahaan dan terciptalah komitmen organisasi yang baik di lingkungan kerjanya.

SIMPULAN

Dari penelitian yang telah dilakukan, yaitu motivasi mempengaruhi komitmen organisasi pada DIPERTAKPJATIM yang dibuktikan dengan tingkat signifikansi bernilai .000. “pengalaman kerja mempengaruhi” komitmen organisasi pada DIPERTAKPJATIM yang dibuktikan tingkat signifikansi bernilai .002. sedangkan baik motivasi maupun pengalaman kerja mempengaruhi komitmen organisasi pada DIPERTAKPJATIM yang dibuktikan tingkat signifikansinya bernilai .000^b.

KETERBATASAN PENELITIAN

1. Sampel yang ada dipenelitian ini khusus hanya kepada karyawan Pegawai Negeri Sipil (PNS) DIPERTAKPJATIM.
2. Jawaban didapat terkadang terjadi ketidak sesuaian terhadap keadaan sebenarnya yang terjadi di DIPERTAKPJATIM.
3. Saat penyebaran angket/kuesioner dibarengi dengan pandemi nCov-2019 jadi situasi tidak kondusif.
4. dipenelitian ini variabel yang di uji hanya beberapa variabel yang ada pengaruhnya padai sebuah komitmen organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Apri Tri. 2016. Pengaruh Kepuasan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional dalam promosi jabatan di pt Harapan Jaya Globalindo. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Aristarini, luh et.al. 2014. pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finasnce Singaraja. Jurnal Bisma Universitas Pendidikan anesha Vol2.
- Handoko, T. Hani. 2014. Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi : edisi ke 1. Yogyakarta : BPFE.
- Khaerul Umam, 2012. Perilaku Organisasi. Cetakan Ke 2 Bandung: Pustaka Setia.
- Lubis, Arfan Ikhsan. 2010. Akuntansi Keperilakuan. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sukrispiyanto, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Syahyuti, 2016. pengaruh Kepuasan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Karyawan UD. Rekayasa Wandi W. Jurnal Apri Tri Martanto.
- <https://beritabojonegoro.com/read/12428-pertahankan-kinerja-job-ppej-perkuat-motivasi-karyawan.html> (Diakses 23 Januari 2020, Pukul 22.15 WIB).
- <https://www.kompasiana.com/yenie/552b8d966ea83449168b4569/pentingnya-komitmen-dalam-suatu-perusahaan-atau-organisasi>. (Diakses 23 Januri 2020, Pukul 19.33 WIB).
- <https://www.seputarpengetahuan.co.id> (Diakses 23 Januari 2020, Pukul 22.15 WIB).