

SKRIPSI

**PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.ALVA KARYA PERKASA**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Disusun Oleh :

HALWATIN NAZIRO

NPM. 16.01.11.0557

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**


2020


**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : HALWATIN NAZIRO
Nomor Pokok/NIM : 16.01.11.0557
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Karyawan dan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Alva Karya Perkasa

Pembimbing Skripsi :


Tanggal 12 Mei 2020 Pembimbing I : 
Kartawinata, SE, M.P.
NIDN : 0214125901P

Tanggal 12 Mei 2020 Pembimbing II : 
Hasyunah, SE, M.M
NIDN : 0207126001

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi




Dr. Msv. Mikial, SE, M.Si, Ak. CACSRS
NIDN : 0205026401



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Laa Ilaaha Illaa Anta Subhaanaka Innii Kuntu Minazh Zhaalimiin.

“ Tiada Tuhan Yang Berhak Disembah Kecuali Engkau, Maha Suci Engkau, Sesungguhnya Aku Adalah Termasuk Diantara Orang – Orang Yang Berbuat Aniaya. (Doa Nabi Yunus AS)

“ Prinsip Utamaku Bertindak Untuk Yang Terbaik Dan Berencana Untuk Kemungkinan Yang Terburuk. (Agung Gunarto)

“ Jika Kau Punya 100 Impian Dalam Hidup. Kau Harus Punya 1000 Tindakan Untuk Mewujudkannya. (Agung Gunarto)

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk :

- Ayahanda dan Ibunda Tercinta
- Suami dan Anakku Tersayang
- Dosen Pembimbing Skripsiku
- Dosen Pembimbing Akademikku
- Para Pendidik yang Kuhormati
- Kakanda dan Adinda Tercinta
- Sahabat – Sahabatku
- Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Halwatin Naziro

Nomor Pokok : 16.0111.0557

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2020



(Halwatin Naziro)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya kepada kita semua. Tidak lupa sholawat dan salam selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW sebagai penyempurna akhlak umat manusia dan pembawa kabar gembira bagi orang-orang yang beriman.

Skripsi ini diajukan guna memenuhi tugas dan syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) dalam Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang. Adapun judul skripsi ini adalah :“PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.ALVA KARYA PERKASA”. Dalam penyusunan ini penulis mendapatkan banyak bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu perkenankan penulis untuk mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada;

1. Ibu **Dr.Ir. Hj.Nyimas Manisah, MP.** selaku **Rektor Universitas Tridianti Palembang**
2. Ibu **Dr.Msy Mikial,SE,M.Si,Ak.CA** selaku **Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang**, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

3. Ibu **Mariyam Zanariyah, S.E.,MM** selaku **Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang** yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan selama penulis kuliah.
4. Ibu **Veny Mayasari, S.E.,MM** selaku dosen PA
5. Bapak **Kartawinata,S.E.,MP.** selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, waktu dan nasihat kepada penulis dalam penyusunan skripsi.
6. Ibu **Hasyunah , S.E,MM** selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, saran, masukan, dan dukungan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan lancar.
7. Bapak – bapak dan Ibu-ibu seluruh dosen Staff Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah membantu dan memberikan pengarahan selama masa studi.
8. Kedua Orang tuaku yang Saya cintai dan Suami serta Anakku yang ku Sayangi yang dengan ikhlas dan penuh kasih sayang selalu mencurahkan perhatian, cinta dan sayang, bimbingan, nasihat, dukungn dan doa yang tiada henti kepada penulis.

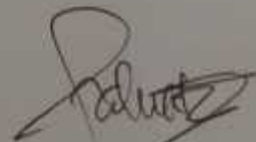
9. Almamaterku yang telah bersama-sama menempuh pendidikan di bangku kuliah.

10. Semua pihak yang tidak dapat di sebutkan satu persatu, tanpa mengurangi rasa hormat, terima kasih atas dukungan dan bantuannya selama ini sehingga karya sederhana ini dapat terwujud dan bermanfaat untuk kepentingan bersama.

Akhir penulis mengharapkan agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Palembang, Maret 2020

Penulis,



Halwatin Naziro

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN BEBAS PLAGIAT.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
ABSTRAK.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Kajian Teoritis	7
2.1.1 Pengertian Komitmen Karyawan.....	7
2.1.2 Komponen-komponen Komitmen	8
2.1.3 Aspek-aspek yang mempengaruhi komitmen karyawan .	9
2.2 Motivasi Kerja	10
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	10

2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja.....	11
2.2.3 Jenis Motivasi Kerja	11
2.2.4 Teori Motivasi Kerja	12
2.3 Kinerja Karyawan.....	13
2.3.1 Defenisi Kinerja.....	13
2.3.2 Karakteristik Kinerja Karyawan.....	14
2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan	15
2.3.4 Aspek-aspek Penilaian Kinerja.....	16
2.4 Penelitian Terdahulu.....	16
2.5 Kerangka Pemikiran	18
2.5.1 Hubungan Antara Komitmen Karyawan Dengan Kinerja Karyawan.....	18
2.5.2 Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan.....	18
2.5.3 Paradigma Penelitian	20
2.5.4 Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	21
3.1.1 Tempat Penelitian	21
3.1.2 Waktu Penelitian	21
3.2 Sumber dan Jenis Data	21
3.2.1 Sumber Data	21
3.2.2 Jenis Data.....	22

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data	23
3.3 Populasi , Sampel dan Sampling	24
3.3.1 Populasi	24
3.3.2 Sampel	25
3.3.3 Teknik Sampling	26
3.4 Rancangan Penelitian	26
3.5 Variabel dan Defenisi Operasional.....	26
3.5.1 Defenisi Operasional	27
3.6 Instrumen Penelitian	29
3.7 Teknik Analisis Data	31
3.8 Sistematika Penulisan	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Hasil Penelitian	36
4.1.1 Sejarah Perusahaan PT. Alva Karya Perkasa	36
4.1.2 Struktur dan Tata Kerja Organisasi	39
4.1.3 Kegiatan Usaha.....	44
4.1.4Proses Pemberian Kompensasi Karyawan	47
4.2 Pembahasan	52
4.2.1 Karakteristik Responden	52
4.3. Hasil Uji.....	53
4.3.1 Uji Validitas	53
4.3.2 Uji Realibilitas	57
4.4 Analisis Regresi Linera Berganda	57

4.5 Analisis Korelasi dan Determinasi	59
4.5.1 Uji Koefisien Korelasi	59
4.5.2 Uji Koefisien Determinasi	59
4.6 Uji Hipotesis	59
4.5.1 Hasil Uji F (Simultan)	60
4.5.2 Hasil Uji t (Parsial)	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	36
5.1 Kesimpulan	36
5.2 Saran	36

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	21
Tabel 3.2	Tabel Skala Likert.....	24
Tabel 3.3	Jumlah Karyawan PT. Alva Karya Perkasa.....	25
Tabel 3.4	Kisi-kisi Instrumen.....	29
Tabel 4.1	Waktu Kerja Perusahaan Umum.....	46
Tabel 4.2	Waktu Kerja Paruh Waktu	47
Tabel 4.3	<i>Slip Of Specific Salary</i>	50
Tabel 4.4	Spesifik Salary November 2019	51
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Komitmen Karyawan	55
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	57
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	58
Tabel 4.11	Hasil Uji Reabilitas Variabel Penelitian	59
Tabel 4.12	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	60
Tabel 4.13	Hasil Uji Koefisien Korelasi	61
Tabel 4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	62
Tabel 4.15	Hasil Uji F(Anova) Secara Simultan.....	63
Tabel 4.16	Hasil Uji T (Uji secara Parsial).....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Alva Karya Perkasa	40
Gambar 4.2 Prosedur Pemberian Kompensasi Karyawan	41

ABSTRAK

Halwatin Naziroh, Pengaruh Komitmen Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, (dibawah bimbingan Bapak Kartawinata, SE, MP. Dan Ibu Hasyunah, SE, MM.)

Tujuan dari penelitian ini (1) untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara komitmen karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Alva Karya Perkasa. (2) untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara parsial komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Alva Karya Perkasa, (3) untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengambilan sampel menggunakan sample Jenuh berdistribusi normal dengan jumlah responden sebanyak 150 orang.

Hasil penelitian menunjukkan hasil uji F sig $0,000 < 0,05$ berarti bahwa variabel komitmen karyawan dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t parsial untuk variabel komitmen karyawan diperoleh sig $0,000 < 0,05$ dilihat dari nilai signifikan bahwa komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t parsial untuk variabel motivasi kerja diperoleh sig $0,002 < 0,05$ dilihat dari nilai signifikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis Uji Koefisien Korelasi sederhana, nilai korelasi antara variabel komitmen karyawan dengan variabel kinerja karyawan sebesar 0,841 angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara variabel komitmen karyawan dengan variabel kinerja karyawan. Begitu juga nilai korelasi antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,841 angka tersebut juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara variabel komitmen karyawan dan motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan. Sedangkan hasil dari Uji Koefisiensi Determinasi, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,708 (70,8%). Ini berarti bahwa komitmen karyawan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Alva Karya Perkasa sebesar 0,708 atau 70,8% , sedangkan sisanya 29,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan, organisasi, atau suatu instansi. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penggerak perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu setiap perusahaan ingin memastikan bahwa setiap karyawan mereka memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan setiap tugasnya. **Mangkunegara (2015:67)** menyebutkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah Efektifitas, Efisiensi, Wewenang (otoritas), Disiplin, Inisiatif, Motivasi Kerja dan Komitmen (kemampuan karyawan).

Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari ini dasar sampai puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan perusahaan.

Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif (**Kuntjoro, 2002**).

Luthan (dalam Fahriansyahdan Defin, 2017) komitmen merupakan sikap loyalitas karyawan pada organisasi mereka berlanjut melalui partisipasi organisasi yang mengekspresikan perhatian mereka untuk organisasi dan kesuksesan selanjutnya.

Disamping komitmen , untuk pencapaian tujuan organisasi ke arah yang lebih baik dibutuhkan motivasi baik secara internal maupun eksternal. Motivasi internal merupakan motivasi yang muncul dari dalam pikiran, hati sanubari dan keinginan diri. Motivasi eksternal merupakan motivasi yang muncul karena adanya dorongan dari luar pribadi., misalnya dari orang lain dan organisasi tempat bekerja.

Menurut **Amstrong Badjuri, 2009 :118**) motivasi merupakan sesuatu atau kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku

tertentu dalam cara-cara tertentu. Sedangkan Reksohadipraja (Badjuri, 2009 : 118-119) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam rangka mencapai suatu tujuan. Sebagai karyawan mempunyai motivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sebagai sesuatu hal yang menyenangkan, karena biasanya karyawan akan memperoleh kepuasan melalui prestasi kerja karyawan yang tinggi. Karyawan diberi tanggung jawab yang lebih luas untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tugas-tugas karyawan karena karyawan sudah memiliki dorongan untuk bekerja dengan baik dan kemungkinan besar bisa mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang baik. Motivasi sangat penting artinya bagi perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seseorang harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat meningkatkan kinerja kerja.

Kinerja karyawan adalah sebuah penilaian terhadap kinerja karyawan selama masa bekerja di perusahaan. Menurut **Hasibuan (dalam Eko dkk, 2016)** Motivasi yang dimiliki seseorang dapat menunjang keberhasilan kinerja seseorang. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya atas kinerja, usaha dan kesempatan. Meskipun seseorang dalam melaksanakan tugas dengan baik, tetapi tidak didukung oleh motivasi yang besar, maka pelaksanaan pekerjaan tidak dapat dilaksanakan dengan baik.

Efektivitasnya pekerjaan tugas seseorang tergantung kepada cara gaya kepemimpinan atau efektifitas yang di bentuk oleh pimpinan perusahaan.

Salah satu perusahaan yang mengharapkan seluruh karyawannya menjadi profesional dalam menjalankan tugas sehari-hari adalah PT. Alva Karya Perkasa yang beralamat di Jalan. R. Sukanto Komplek Permata Griya No.B12 Kel 8 Ilir Kec Ilir Timur II Palembang.

Berdasarkan uraian diatas, maka akan dilakukan penelitian khususnya mengenai **“PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ALVA KARYA PERKASA ”**

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Alva Karya Perkasa
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Alva Karya Perkasa.
3. Apakah komitmen karyawan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Alva Karya Perkasa

I.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alva Karya Perkasa
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alva Karya Perkasa
3. Pengaruh komitmen karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alva Karya Perkasa

I.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh komitmen karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat di bangun suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami komitmen karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang komitmen karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam komitmen karyawan dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Natalie J. and John P. Meyer. (1990). "The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization". *Journal of Occupational Psychology*. No. 63. p.1-8
- Amilin, Rosita Dewi. (2008). "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan *Role Stress* sebagai Variabel *Moderating*". Yogyakarta : JAAI
- Arikunto, Suharsimi. (2002). "*Prosedur Penelitian Suatu PendekatanPraktek*". Jakarta: PT. RINEKA CIPTA.
- As'ad, Moh. (1995). "*Psikologi Industri*". Edisi kelima. Liberty. Yogyakarta
- Badjuri,Achmad. (2009). "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel *Intervening*". Semarang : Kajian Akuntansi
- Elci and Meral. (2007). "Effect of manifest needs, religiosity and selected demographics on hard working: an empirical investigation in Turkey". *Journal of International Business*. Vol. 6.
- Ghozali, Imam. (2011). "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBMSPSS 19*". Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustini Cardoso. (1995). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Edisi 1. Andi. Yogyakarta.
- Griffin, R.W. (2004). "*Management, 7th edition*". Massachusetts: Houghton Mifflin Company.
- Hadi, S. (1991). "*Analisis Butir Untuk Instrumen*". Yogyakarta: Andi Offset.
- Julistia Melly. 2015.Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Bagian Toko PT. Anak Jaya Bapak Sejahtera. Agora Vol.3, No.1
- Mangkunegara 2015:67 *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulya Septiani, dkk, 2016. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Vol. 40 No. 2 November.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif*. Alfabeta:Bandung

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta:Bandung

Rifai 2005:309 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada:Jakarta.