

e-ISSN:2829-4580, p-ISSN: 2829-4599

DOI: <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4>

Received: 25 Februari 2023, Revised: 25 Maret 2023, Publish: 30 Maret 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Literatur Review Manajemen Sumberdaya Manusia)

Yohanes Gregorius Rubo Wuwur¹, John E. H. J. FoEh², Henny A. Manafe³, Diah A. Permatasari⁴

¹ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, jeneriojr53@gmail.com

² Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, jhon.edward@dsn.ubhara.jaya.ac.id

³ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, hennyunwira@gmail.com

⁴ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, pepy@ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: Yohanes Gregorius Rubo Wuwur

Abstract: *This article will discuss motivation, work discipline, and the work environment which simultaneously affect employee commitment and performance. Scientific articles, literature reviews, and relevant previous research are very important in contributing to and studying the theory and influence of the relationships between variables. The purpose of this article is to design a hypothesis of inter-variable influence so that it can be used for further studies. The results of this study, namely motivation influences commitment; work discipline results in commitment; work environment results in commitment; motivation influences employee performance; work discipline affects employee performance; work environment affects employee performance; commitment results in employee performance; motivation, work discipline, work environment simultaneously result in commitment; motivation, work discipline, work environment have a simultaneous effect on employee performance.*

Keyword: *Motivation, Work Discipline, Work Environment, Commitment, Employee Performance.*

Abstrak: Artikel ini akan membahas mengenai motivasi, kedisiplinan kerja maupun lingkungan kerja secara serentak berakibat ke komitmen dan kinerja pegawai. Artikel ilmiah, kajian pustaka dan penelitian terdahulu yang relevan sangatlah penting dalam memberikan kontribusi dan kajian mengenai teori dan pengaruh hubungan antarvariabel. Tujuan artikel ini untuk merancang hipotesis pengaruh antarvariabel sehingga dapat digunakan untuk kajian-kajian selanjutnya. Hasil kajian ini, yaitu motivasi berpengaruh bagi komitmen; disiplin kerja berakibat ke komitmen; lingkungan bekerja berakibat ke komitmen; motivasi berpengaruh bagi kinerja pegawai; disiplin kerja berakibat ke kinerja karyawan; lingkungan kerja

berakibat ke kinerja pegawai; komitmen berakibat ke kinerja pegawai; motivasi, kedisiplinan kerja, lingkungan kerja berakibat secara serentak ke komitmen; motivasi, kedisiplinan kerja, lingkungan kerja berakibat secara serentak bagi kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Pada jaman sekarang tingkat kebutuhan terhadap SDM (sumber daya manusia) yang bermutu sangatlah krusial, terutama bagi perusahaan. Masing-masing organisasi bersaing guna mendapatkan atau memiliki SDM) bermutu dengan tujuan agar kontribusi yang dilakukan oleh para karyawan yang tidak lain adalah sumber daya manusia itu sendiri dapat memberikan pencapaian terbaik bagi perusahaan. SDM berperan sebagai aset terpenting bagi organisasi karena berperanan sebagai subjek untuk melaksanakan operasional organisasi.

Manusia berperan sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi dalam melaksanakan bermacam aktivitas demi memperoleh tujuannya (Nitisemito, 2002). Supaya SDM bisa menunjang pencapaian tujuan perusahaan, sepatutnya perusahaan perlu memanfaatkan SDM seefektif maupun seefisien mungkin dengan mengarahkannya ke kinerja terbaik. Di suatu perusahaan, pegawai berperan vital demi memperoleh tujuannya (Hasibuan, Handoko, 2000). Selaku entitas yang menggerakkan kegiatan organisasi demi memperoleh tujuan, pegawai harus diarahkan agar kian giat dan lebih baik untuk menjalankan tugas kerjanya. Mencermati peranan penting manusia selama mencapai tujuan organisasi (Luthans, F., 2006), sepatutnya mendapat penanganan kepada SDM supaya bisa bekerja berdasar keinginan organisasi sehingga bisa mencapai tujuan secara maksimal.

Sudarmanto (2009) memperjelas apabila faktor penyebab SDM berkinerja unggul dan mampu mengarahkan keberhasilan organisasi ditentukan berdasar motivasi kerja, kepuasan dalam bekerja, kepemimpinan, partisipasi, komitmen, kedisiplinan, kejelasan karier, persaingan, dan bermacam faktor lainnya. Kehadiran motivasi kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja, dan kepemimpinan memicu kinerja yang dihasilkan juga kian membaik.

Ardila (2016) menyatakan apabila kinerja individu amat diperlukan karena berkat kinerja akan mempertimbangkan sejauh mana keterampilan individu menjalankan tugasnya. Beracuan ke pernyataan itu, memberikan konklusi apabila kinerja seseorang merupakan keberhasilan akibat melaksanakan tugas yang diterima atas dasar pertanggungjawabannya. Mangkunegara (2009) memperjelas apabila kinerja sebagai hasil kerja yang ditentukan berdasar jumlah maupun mutu yang seseorang capai ketika melakukan tugas berdasar pertanggungjawabannya. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang mampu menghasilkan suatu kegiatan bermanfaat untuk perusahaan.

Motivasi berperan sebagai penggerak untuk menghasilkan dorongan atau gairah kerja pada diri pegawai supaya berkenan menjalin kerja sama secara efektif dan terhubung dengan bermacam usaha mendapat rasa puas. Motivasi berperan penting karena sebagai faktor penyebab, penyalur, pendukung perilaku seseorang agar bersedia melaksanakan tugas kerja secara giat demi memperoleh hasil terbaik. Untuk mencapai tujuan organisasi, maka memerlukan dorongan pada diri pegawai supaya bersemangat menjalankan tugas kerjanya. Kendati pemberian motivasi pada diri pegawai bukan perkara sederhana, tetapi pimpinan sudah sepatutnya berupaya memotivasi pegawainya demi mampu mengembangkan kemampuan dan keterampilannya.

Disiplin menjadi sebuah titik awal untuk memperoleh keberhasilan organisasi. Implementasi kedisiplinan di sebuah organisasi cukup vital sebab seluruh tenaga kerja akan berkenan patuh dan taat terhadap aturan, serta bila melanggarnya, maka mereka akan bersedia mendapat sanksi. Kedisiplinan kerja yang baik bisa terlihat melalui kesadaran pegawai untuk

patuh dan menaati aturan, serta seberapa besar pertanggungjawaban pegawai terhadap tugasnya.

Sedarmayanti (2011) memperjelas lingkungan kerja fisik ialah keadaan di sekitar tempat kerja, yang bisa berakibat ke tenaga kerja secara langsung atau tidak langsung. Lingkungan kerja kondusif menunjang produktivitas pegawai. Sudah sepatutnya organisasi mempertimbangkan kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja demi menunjang konsentrasi pegawai demi memperoleh produktivitas tinggi pada diri pegawainya. Tumbuh kembang organisasi erat kaitannya dengan lingkungan sekitar. Artinya, lingkungan kerja bisa berakibat positif atau negatif pada organisasi. Sebab itulah, permasalahan lingkungan perlu mendapat perhatian khusus bagi organisasi karena menjadi tempat pelaksanaan pekerjaan berdasar perjanjian kerja.

Komitmen organisasi ialah kehendak kuat agar tetap menjadi bagian dari organisasi, berkeinginan guna berusaha sekeras mungkin berdasar pada rencana organisasi, dan rasa yakin atas penerimaan nilai maupun tujuan. Artinya, komitmen ini merepresentasikan kesetiaan pegawai terhadap perusahaan dan proses kontinu ketika anggota organisasi menerapkan perhatian mereka ke organisasi, termasuk mengenai perkembangan ataupun keberhasilan organisasi (Luthan, 2006).

Kajian ini terlaksana dengan tujuan memberi informasi dengan mengulas kajian yang pernah dilaksanakan perihal motivasi kerja, disiplin bekerja, lingkungan kerja, dan komitmen berpengaruh ke kinerja karyawan. Kajian ini bisa memberi manfaat bagi organisasi guna memaksimalkan kinerja pegawainya dengan memperhatikan faktor yang berpengaruh ke kinerja karyawan.

Beracuan ke penjabaran di atas, peneliti merumuskan permasalahan dalam karya ilmiah ini, seperti:

1. Apakah motivasi berakibat ke komitmen?
2. Apakah disiplin kerja berakibat ke komitmen?
3. Apakah lingkungan kerja berakibat ke komitmen?
4. Apakah motivasi berakibat ke kinerja karyawan?
5. Apakah disiplin kerja berakibat bagi kinerja pegawai?
6. Apakah lingkungan kerja berakibat ke kinerja pegawai?
7. Apakah komitmen berakibat ke kinerja karyawan?
8. Apakah motivasi, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja berakibat secara serentak bagi komitmen?
9. Apakah motivasi, kedisiplinan kerja maupun lingkungan kerja berakibat secara serentak bagi kinerja pegawai?

METODE

Tata cara penulisan karya ilmiah ini memanfaatkan metode kualitatif dan kajian pustaka. Analisis teori dan hubungan masing-masing variabel yang diperoleh dari Scholar Google, Mendeley, serta dari buku dan jurnal secara daring maupun daring.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Kartika Dwi Arisanti (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.	Motivasi kerja berakibat penting ke kinerja, disiplin kerja berakibat tidak penting ke kinerja pegawai.
2.	Santiago dan Syahnur, (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bidang KSDA Sulawesi Selatan	Disiplin kerja berakibat penting dan positif ke kinerja pegawai, lingkungan kerja dan motivasi kerja berakibat positif tidak penting ke pegawai.

3. Aldo Herlambang, M. Musadieq, dan Gunawan Eko N. (2014) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Motivasi dan lingkungan kerja berakibat penting dan secara serentak ke kinerja pegawai.
4. Mochammad Djudi Mukzam (2017) Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pelindo Surabaya). komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif secara serentak berakibat positif dan penting ke kinerja pegawai
5. A. Djmhur H. dan M. Hakam (2013) Pengaruh Motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT Bentara Sinergies Multifinance. Motivasi kerja dan komitmen organisasional secara serentak berakibat penting ke kinerja pegawai.
6. Dhea Perdana Coenraad (2016) Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Secara serentak perilaku kemampuan, motivasi maupun komitmen berakibat ke kinerja karyawan
7. Deo Sansha Sitorus, Yoyok Soesatyo (2014) Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Orela Shipyard Surabaya. Kemampuan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara serentak berakibat penting ke kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi Mempengaruhi Komitmen

Lyons et al (1993) dan Flechter and Williams (1996) memperjelas apabila komitmen organisasional pada diri pegawai agar tetap bekerja optimal memerlukan dukungan motivasi yang tinggi pada diri pegawai. Jae (2000) mendapati jika motivasi berperan cukup efektif guna memaksimalkan komitmen organisasional maupun kinerja pegawai: faktor motivasi itu ditentukan dari faktor intrinsik (kebutuhan prestasi maupun kepentingan) dan ekstrinsik (keamanan kerja, upah ataupun promosi). Burton et al (2002) menyebut bila motivasi pegawai berakibat penting dan positif pada komitmen yang ditentukan berdasar pada komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen yang kontinu. Kajian Sulasmi (2005) memperjelas bila komitmen organisasi berkorelasi dengan motivasi berprestasi. Hasil kajian tersebut memperjelas bila motivasi meningkat, komitmen pun akan mengalami peningkatan.

Disiplin kerja Mempengaruhi Komitmen

Davis (2002), kedisiplinan ialah tindakan manajemen dalam memberi semangat ke penerapan standar organisasi. Perihal ini berasal dari pelatihan yang terarah ke usaha membenaran dan partisipasi pengetahuan, sikap, dan perilaku agar muncul kesediaan karyawan untuk bekerja sama maupun berprestasi. Parvatiyar dan Sheth (2001), memperjelas apabila korelasi pemasaran dan kedisiplinan berpartisipasi terhadap komitmen konsumen. Lory (2008) menambahkan jika kedisiplinan tergolong sebagai kehendak dari dua pihak untuk memenuhi komitmennya. Komitmen bisa diperjelas sebagai bagian dari korelasi itu dan saling berhubungan.

Lingkungan Kerja Mempengaruhi Komitmen

Rokhman (2002), lingkungan kerja dibentuk akibat komitmen eksternal, terutama akibat tuntutan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Komitmen internal ditetapkan berdasar keterampilan pimpinan maupun lingkungan organisasi selama memerlukan sikap dan perilaku profesional dalam penyelesaian tugas kerja. Luthans (2006), pemimpin harus memberi perhatian dan memunculkan suasana kerja yang mampu memunculkan komitmen karyawan. Sihombing (2011) memperjelas, lingkungan maupun motivasi kerja secara serentak berpengaruh ke komitmen pegawai. Berlandaskan kajian di

atas, memberikan konklusi bila lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan komitmen pegawai.

Motivasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Luthans et al (2006), motivasi ekstrinsik di Amerika Serikat berdampak positif ke kinerja pegawai Rusia. Luthans dan Weixing Li (2006), keadaan psikologis positif pada diri pegawai memperlihatkan harapan dan resiliensi secara signifikan berkorelasi dengan kinerja. Hanya saja, evaluasi diri tidak berkorelasi dengan kinerja. Arikunto (2002) dan Eriyadi (2004) menyebut, motivasi kerja berakibat positif dan penting ke kinerja.

Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Aritonang (2013), kedisiplinan kerja ialah prediktor kinerja. Tujuan perusahaan bisa terwujud jika kedisiplinan kerja bisa diwujudkan secara stabil. Penyelenggaraan kedisiplinan atas kesadaran bisa melahirkan keadaan yang harmonis antara kehendak dan harapan. Keadaan yang harmonis diawali oleh kesesuaian kewajiban dan hak pegawai. Sebab itulah, bisa memberikan konklusi bila kedisiplinan ialah sikap setia dan taat pada diri individu terhadap ketentuan tertulis/tidak tertulis yang menggambarkan dari tindakan/perilakunya. Regina Aditya Reza (2010), menyebut kedisiplinan berakibat positif pada kinerja karyawan. Hernowo dan Wadji (2007), kedisiplinan kerja berakibat penting dan positif ke kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Lilik Khoiriyah (2009), lingkungan kerja yang menjamin kenyamanan akan meningkatkan hubungan harmonis antara pegawai dengan pimpinan, dan ditunjang oleh fasilitas utama/pendukung yang layak bisa berdampak positif ke diri pegawai, maka kinerjanya pun akan membaik. Presilia dan Octavia (2011), menyebut lingkungan kerja di organisasi yang kian baik, tentu memicu kinerja pegawai meningkat. Lingkungan kerja berpengaruh langsung dengan pegawai selama menuntaskan tugas kerja sehingga mampu memaksimalkan kinerjanya.

Komitmen mempengaruhi Kinerja Karyawan

Christina and Maren (2010) menyebut kinerja SDM terpengaruh oleh komitmen. Komitmen ialah daya yang sifatnya relatif pada diri pekerja selama mengenali partisipasinya ke organisasi. Harrison dan Hubard (1998) menyebut komitmen berpengaruh ke kesuksesan perusahaan. Kinerja pegawai terpengaruh oleh komitmen organisasional. Bila pegawai berpartisipasi cukup baik, tentu ia kian berkomitmen terhadap perusahaan sehingga mengarahkannya untuk kian produktif dalam bekerja. Moncrief et al (1997), memaparkan komitmen pegawai yang tinggi bakal memberi dampak ke kinerja. McNeese-Smith (1996) menyebut bila komitmen organisasional berkaitan secara positif dan penting.

Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Berakibat ke Komitmen

Hasibuan (2009), kedisiplinan yang baik merepresentasikan seberapa besar pertanggungjawaban individu kepada tugasnya, mengingat kedisiplinan ialah operatif bagi MSDM. Kian baik kedisiplinan pegawai, prestasi kerja yang mereka capai pun kian membaik dan maksimal. Robbins (2008), kepuasan kerja bisa mengintegrasikan bermacam kriteria ke satu perilaku berlandaskan nilai kebersamaan dan atas keyakinan bersama. Widiati (2012) memberikan konklusi ibla secara serentak motivasi, kedisiplinan, dan kepuasan kerja berakibat penting ke kinerja tenaga kesehatan RS Secanti Gisting. Novitasari (2013) menyebut, motivasi, kepuasan kerja maupun kedisiplinan kerja berakibat penting secara serentak pada kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah.

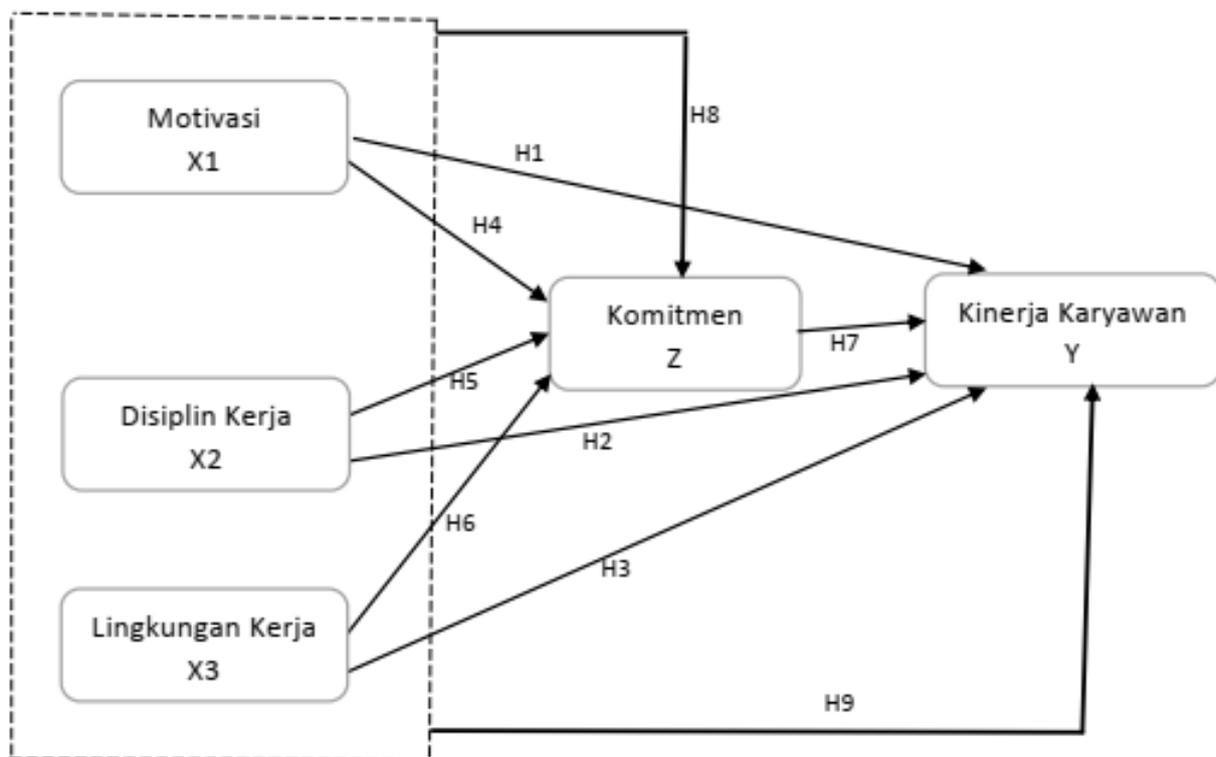
Dari kajian di atas, memberi konklusi bila secara serentak motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja berakibat secara serentak pada komitmen organisasi.

Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Berakibat ke Kinerja

M. Wahyuddin (2008), motivasi maupun lingkungan kerja dapat berpengaruh ke kinerja. Ernawati dan Ambarini (2010), kedisiplinan dan lingkungan kerja fisik sebagai pendukung karyawan guna memengaruhi kinerjanya selama mengerjakan tugas. Slamet Riyadi (2011) memberikan konklusi apabila motivasi sebagai faktor penentu bagi peningkatan kinerja. (Ernawati dan Ambarini, 2010), motivasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja berakibat secara serentak pada kinerja pegawai .

Conceptual Framework

Beracuan ke penjabaran di atas, kerangka berpikir yang ada di karya ilmiah ini ialah:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Beracuan ke *conceptual framework*, memperjelas apabila:

1. H1: motivasi memberi dampak ke kinerja pegawai
2. H2: kedisiplinan kerja berakibat ke kinerja pegawai
3. H3: lingkungan kerja memberi berakibat ke kinerja pegawai
4. H4: motivasi memberi berakibat ke komitmen
5. H5: disiplin kerja memberi berakibat ke komitmen
6. H6: lingkungan kerja memberi dampak bagi komitmen
7. H7: komitmen memberi dampak bagi kinerja karyawan
8. H8: motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja berakibat secara serentak bagi komitmen
9. H9: motivasi, kedisiplinan kerja, lingkungan kerja, berakibat secara serentak ke kinerja

Bukan hanya variabel X1, X2, dan X3 yang berakibat ke Z maupun Y, melainkan terdapat banyak variabel yang memberikan pengaruhnya, misalnya kepuasan kerja (X4): tunjangan kerja (X5), gaya kepemimpinan (X6)

KESIMPULAN

Beracuan ke penuturan di atas, peneliti menyimpulkan bila:

1. Motivasi berakibat positif dan cukup penting bagi komitmen
2. Kedisiplinan kerja berakibat positif dan cukup penting bagi komitmen
3. Lingkungan kerja berakibat positif dan penting bagi komitmen
4. Motivasi berakibat positif ataupun cukup penting ke kinerja pegawai
5. Kedisiplinan kerja berakibat positif ataupun cukup penting ke kinerja pegawai
6. Lingkungan kerja berakibat positif ataupun cukup penting ke kinerja pegawai
7. Komitmen berpengaruh bagi kinerja karyawan
8. Motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja berakibat positif ataupun penting secara serentak bagi komitmen
9. Motivasi, kedisiplinan kerja, lingkungan kerja berakibat positif ataupun cukup penting secara serentak ke kinerja pegawai.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi, (2002), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Edisi Revisi V, Jakarta: Rineka Cipta.
- Aritonang, keke T.2013. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru, dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur*, Jakarta. Jurnal pendidikan penabur.
- Ardila, Niken Dwi; Pramusinto, Hengky (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai BP3AKB Provinsi Jawa Tengah*. Jurnal Dinamika Pendidikan.
- Colquitt, LePine. & Wesson. (2009). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Davis, Keith. (2002). *Fundamental Organization Behavior*, Diterjemahkan Agus Dharma, Jakarta: Erlangga.
- FoEh, S. d. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Praktis dan Aplikatif)*. Bandung: NILACAKRA.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Mengembangkan SDM, Penerbit Laksana*, Yogyakarta, Cetakan Pertama.
- Hasibuan, Malayu SP. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta, Cetakan Ke Sembilan.
- Hasibuan, M.S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hernowo Narmodo dan M. Farid Wajdi, (2007). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Jae, Moon M, 2000, “*Organizational Commitment Revisited in New Public Management*”, Public Performance & Management Review.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Lubis S, M. M. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Kaya Energi*. Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health.
- Luthans, Fred. (1995). *Organizational Behavior*, Seventh Edition, Boston: McGraw-Hill, Inc.
- Lilik, Khoiriyah. (2009). *Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Aji Bali Jayawijaya Surakarta*. <http://id.pdsb.com/>.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2009), *manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mas'ud, F. (2008). *Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.

- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan (Konsep dan Aplikasi Administrasi, Manajemen dan Organisasi Modern)*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Munandar, A.S. (2006). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- McNeese-Smith, Donna, (1996), "Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment" Hospital & Health Services Administration.
- Novitasari, (2013). *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Semarang: Unsep.
- Ndaraha, Taliziduhu. (2007). *Pengantar teori pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Regina, Reza Aditya. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Siner Santosa Perkasa*. Skripsi Fakultas Ekonomi Univ. Diponegoro. Semarang.
- Rivai, Veithzal, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbin, S, (2008), *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Alih Bahasa Handyana Pujaatmaka*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Prihallindo.
- Robbins, S.P., & Judge, T. (2011). *Organizational behavior* (14th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata kerja dan produktivitas kerja: Suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju
- Sudarmanto, SIP, Msi. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sopiah, 2010. *Perilaku Organisasional*. Andi Offset., Yogyakarta
- Sutanto, E.M. (1999, September). The relationship between employee commitment and job performance. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, retrieved March 25, 2013 from <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/art icle/view/15592>
- Wibowo, (2012). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.