

---

***PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA ORGANISASI  
DI KANTOR KECAMATAN SITUBONDO  
KABUPATEN SITUBONDO***

Hari Susanto<sup>1</sup>, Debby Angraini Fauziah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Abdurahman Saleh, FISIP Prodi Administrasi Publik,

<sup>2</sup>Universitas Abdurahman Saleh, FISIP Prodi Administrasi Publik,

Email : harisusanto@unars.ac.id

**ABSTRAK**

Penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo dilatarbelakangi oleh motivasi kerja pegawai yang masih belum optimal. Dan juga komitmen organisasi yang masih belum berjalan sesuai harapan. Masih ada beberapa karyawan yang tidak melaksanakan atau melakukan pekerjaannya secara maksimal, dan kurang memiliki minat emosional terhadap organisasi. Sehingga kinerja organisasi belum terlaksana dengan baik dan optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang disajikan dengan angka-angka untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, angket, dan juga dokumentasi. Metode penelitian yang digunakan dalam tugas akhir ini menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis yaitu dengan pengujian validitas dan reliabilitas, pengujian asumsi klasik dengan pengujian normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Dan uji regresi linier berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja organisasi pada Kantor Kecamatan Situbondo. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada kantor Kecamatan Situbondo dengan tingkat pengaruh sebesar 5,591. Artinya kinerja organisasi secara parsial dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada kantor Kabupaten Situbondo dengan tingkat pengaruh sebesar 3,548. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi dapat dipengaruhi secara parsial oleh komitmen organisasi. Motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada kantor Kabupaten Situbondo dengan tingkat pengaruh sebesar 23,687. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan.

**Kata kunci:** motivasi kerja, komitmen organisasi, kinerja organisasi

---

## ABSTRACT

The research entitled The Influence of Work Motivation and Organizational Commitment on Organizational Performance at the Situbondo District Office, Situbondo Regency is motivated by employee work motivation that is still not optimal. And also organizational commitment that is still not running as expected. There are still some employees who do not carry out or do their work optimally, and lack emotional interest in the organization. So that organizational performance has not been carried out properly and optimally.

This study aims to determine whether work motivation and organizational commitment affect organizational performance. This study uses a quantitative approach, which is presented with numbers to test the established hypotheses. Data collection techniques through interviews, questionnaires, and also documentation. The research method used in this thesis uses statistical methods to test hypotheses, namely by testing validity and reliability, testing classical assumptions by testing normality, multicollinearity and heteroscedasticity. And test multiple linear regression, t test, f test and test the coefficient of determination ( $R^2$ ).

Based on the results of the study, it can be concluded that work motivation and organizational commitment have a simultaneous effect on organizational performance at the Situbondo District Office. Work motivation has a significant effect on organizational performance at the Situbondo District office with a level of influence of 5,591. This means that organizational performance can be partially affected by work motivation. Organizational commitment has a significant effect on organizational performance at the Situbondo District office with a level of influence of 3,548. This shows that organizational performance can be partially affected by organizational commitment. Work motivation and organizational commitment have a significant effect on organizational performance at the Situbondo District office with a level of influence of 23,687. This shows that organizational performance can be influenced by work motivation and organizational commitment simultaneously.

**Keywords :** work motivation, organizational commitment, organizational performance

## PENDAHULUAN

Motivasi merupakan pendorong bagi pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan giat demi tercapainya suatu tujuan yang diinginkan. Pemberian motivasi terhadap pegawai ini sangat penting dilakukan agar pegawai dapat langsung mengerjakan atau melaksanakan pekerjaannya dengan segala upayanya. Motivasi menurut Syahyuti (2018:75) dalam (Puspitasari, 2015:25) merupakan "suatu pemberian daya untuk seseorang agar setiap melakukan pekerjaannya mampu melakukan dengan baik". Dalam hal ini ada beberapa yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu adanya dorongan dalam mencapai tujuan, semangat kerja, dan rasa tanggung jawab. Pemberian motivasi ini sangat penting untuk mendukung perilaku setiap individu pegawai yang ingin bekerja dengan giat agar tercapai hasil yang diinginkan. Berdasarkan observasi awal peneliti di tempat penelitian yaitu di Kantor Kecamatan Situbondo, ada fenomena terkait dengan motivasi kerja pegawai yang masih belum optimal. Masih ada beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan dan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan saat di luar jam kerja. Masih ada

pegawai yang datang terlambat dari jam kerja dan meninggalkan kantor sebelum jam kantor berakhir. Selain daripada itu kemampuan yang ada di Kecamatan Situbondo masih bisa dikatakan rendah sehingga dalam menghadapi suatu permasalahan dalam organisasi kurang paham terhadap masalah tersebut yang pada akhirnya tujuan dalam organisasi tidak tercapai. Hal tersebut dikarenakan masih ada pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang bisa dikatakan rendah. Rasa malas yang ada dalam diri setiap pegawai yang membuat pegawai tidak memiliki semangat untuk bekerja dan kurangnya hubungan antar sesama rekan kerja.

Selain motivasi kerja, untuk meningkatkan kinerja maka suatu organisasi harus mampu membuat pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Sopiah (2017:166) menyatakan bahwa "pegawai yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi pula, tingkat absensi berkurang, loyalitas pegawai, dan lain-lain". Komitmen merupakan keterikatan secara emosional dan keterlibatan seseorang pada suatu organisasi tersebut. Menurut Wibowo (2016:430) mengatakan bahwa "komitmen organisasi adalah ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam organisasi di masa mendatang". Oleh karena itu, pegawai akan melakukan tugasnya dengan baik sehingga dapat mempertahankan pekerjaannya di organisasi tersebut. Berdasarkan observasi awal peneliti di tempat penelitian yaitu di Kantor Kecamatan Situbondo, ada fenomena yang berkenaan dengan komitmen organisasi yang masih belum berjalan sesuai harapan. Masih ada beberapa pegawai yang tidak melaksanakan atau melakukan pekerjaannya dengan optimal, kurangnya keterkaitan secara emosional terhadap organisasi. Masih ada pegawai yang kurang berkomitmen terhadap organisasi untuk tetap bertahan dan meningkatkan kemampuan kerjanya. Serta masih ada beberapa pegawai yang kurang memiliki komitmen terhadap organisasi dalam menjalankan tugas dan penyelesaian tugas yang belum sesuai target waktu yang telah ditentukan. Hal tersebut dikarenakan beberapa pegawai kurang memiliki semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Setiap organisasi sangat memerlukan adanya suatu pengukuran kinerja organisasi untuk mengetahui sejauh mana pencapaian target dan tujuan organisasi terhadap target dan tujuan yang telah ditetapkan. Mahsun (2016:25) mengatakan bahwa "kinerja organisasi merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi dalam organisasi". Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam kinerja organisasi yakni efektivitas dan efisiensi dalam mencapai suatu target dan tujuan tertentu. seperti halnya juga saat melakukan observasi awal peneliti di Kantor Kecamatan Situbondo masih ada sebagian pegawai yang kurang termotivasi karena rasa malas yang ada dalam diri setiap pegawai yang membuat pegawai tidak memiliki semangat untuk bekerja dan kurangnya komitmen setiap pegawai terhadap pekerjaannya dikarenakan tidak adanya apresiasi dari pimpinan sehingga membuat pegawai kurang berkomitmen terhadap organisasi.

Bedasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi di Kantor Kecamatan Situbondo."

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini adalah kuantitatif dimana pendekatan penelitian yang dituntut menggunakan angka-angka, baik dalam pengumpulan data, penafsiran data tersebut serta penampilan hasil dan data dari responden yang telah ditetapkan. Lokasi

---

penelitian adalah Kantor Kecamatan Situbondo Jl.WR.Supratman No.03, Karangasem, Patokan, Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68312. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 1 April sampai 25 Juni 2021. Responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 31 orang.

Metode analisis data yang digunakan yaitu:

1. Hasil uji validitas dan uji reliabilitas
  - a. Uji validitas  
Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai  $r$  tabel. Apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan memiliki nilai yang positif maka pertanyaan-pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2013:53).
  - b. Uji reliabilitas  
Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner (teknik pengumpulan data dengan cara pengajuan pertanyaan yang akan dijawab oleh responden) yang merupakan indikator-indikator dari variabel. Dalam suatu kuesioner atau angket dikatakan reliabel apabila jawaban dari seseorang/responden terhadap pertanyaan yang telah diberikan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.
2. Hasil uji parsial dan uji simultan
  - a. Uji parsial  
Menurut Ghozali (2016:97) mengemukakan bahwa uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa berpengaruhnya suatu variabel X terhadap variabel Y secara parsial. Dasar dalam pengambilan keputusan yaitu dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).
  - b. Uji simultan  
Ghozali (2016:96) berpendapat bahwa pada dasarnya “uji F menunjukkan atau mengarahkan apakah dalam semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen”. Dalam uji F ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel dan melihat nilai signifikansi 0,05.
3. Uji asumsi klasik
  - a. Uji normalitas  
Menurut Ghozali (2011:160-162) mengemukakan bahwa “uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai distribusi normal atau tidak normal”. Apabila dalam variabel-variabel tersebut tidak terjadi distribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan.
  - b. Uji multikolinieritas  
Menurut Ghozali (2011: 105) “uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi”. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung multikolinearitas. Apabila nilai tolerance  $\leq$  0,10 dan nilai VIF  $\geq$  10 maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian tersebut terdapat multikolinieritas (Ghozali, 2011:106).

- c. Uji heteroskedastisitas  
Menurut Ghozali (2011:139) “uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain”. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.
4. Analisis regresi linear berganda  
Dalam regresi berganda terdapat satu variabel terikat dan lebih dari satu variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Organisasi di Kantor Kecamatan Situbondo, sedangkan variabel bebas dalam penelitian tersebut adalah Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi. Dalam analisis data ini, peneliti menggunakan bantuan berupa program SPSS untuk dijadikan sebagai acuan alat meregresikan model yang telah dirumuskan tersebut.
5. Uji koefisien determinasi ( $r^2$ )  
Koefisien determinasi (Uji R square) digunakan untuk menghitung seberapa berpengaruhnya variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi. Koefisien determinasi adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi terhadap data digunakan untuk melihat besarnya pengaruh X1 (Motivasi Kerja), X2 (Komitmen Organisasi) terhadap Y (Kinerja Organisasi) dan dinyatakan dalam bentuk persentase (%).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linear berganda berguna untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen (Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Organisasi). Berdasarkan pengujian dapat diperoleh hasil yang disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Model |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)          | 6,805                       | 2,737      |                           | 2,486 | ,019 |                         |       |
|       | Motivasi Kerja      | ,048                        | ,066       | ,073                      | ,377  | ,709 | ,993                    | 1,007 |
|       | Komitmen Organisasi | ,034                        | ,040       | ,144                      | ,839  | ,409 | ,993                    | 1,007 |

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi (Y) secara linear.

### Hasil Uji Parsial dan Simultan

#### Uji Parsial (Uji T)

Uji T menunjukkan seberapa berpengaruhnya suatu variabel X (Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Organisasi) secara parsial. Untuk menguji apakah hipotesis yang ditetapkan semula diterima atau ditolak, dengan cara membandingkan antara thitung dengan ttabel. Setelah memperoleh thitung maka kita bandingkan dengan ttabel pada taraf kesalahan atau tingkat signifikan 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).

Derajat kebebasan (dk) adalah  $n - 1 = 31 - 1 = 30$ . Maka didapat  $t_{tabel}$  dua arah sebesar 1,69726. Adapun perhitungan uji hipotesis menggunakan program SPSS versi 22.0 dengan hasil perhitungan sebagai berikut.

Tabel 2 Hasil uji parsial

| Model |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)          | -4,536                      | 5,519      |                           | -,822 | ,418 |
|       | Motivasi Kerja      | ,745                        | ,133       | ,646                      | 5,591 | ,000 |
|       | Komitmen Organisasi | ,288                        | ,081       | ,410                      | 3,548 | ,001 |

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Pengujian untuk koefisien Motivasi Kerja

Dari hasil tabel koefisien di atas diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5,591 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan (dk)  $n - 1 = 31 - 1 = 30$  adalah sebesar 1,69726. Dalam hal ini  $t_{hitung} (5,591) > t_{tabel} (1,69726)$ , maka  $t_{hitung}$  berada di daerah penerimaan  $H_a$  atau  $H_0$ .

Selain itu dari tabel di atas, dapat dilihat besar *probability value* yaitu 0,000 yang berarti angka ini lebih kecil dari tingkat signifikan 5% atau  $0,000 < 0,05$  artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi di Kantor Kecamatan Situbondo.

b. Pengujian untuk koefisien Komitmen Organisasi

Dari hasil tabel koefisien diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,548 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk)  $n - 1 = 31 - 1 = 30$  adalah sebesar 1,69726. Dalam hal ini  $t_{hitung} (3,548) > t_{tabel} (1,69726)$ , maka  $t_{hitung}$  berada di daerah penerimaan  $H_a$  atau  $H_0$  ditolak artinya secara parsial terdapat pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi pegawai di kantor Kecamatan Situbondo. Selain itu dari tabel di atas, dapat dilihat besar *probability value* yaitu 0,000 yang berarti angka ini lebih kecil dari tingkat signifikan 5% atau  $0,001 < 0,05$  artinya secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi di kantor Kecamatan Situbondo.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan atau mengarahkan apakah dalam semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dalam pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja Organisasi di kantor Kecamatan Situbondo secara bersama-sama. Secara ringkas hasil uji F dapat dinyatakan dalam tabel berikut.

Tabel 3 Hasil uji simultan (Uji F)

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.    |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|---------|
| 1     | Regression | 380,519        | 2  | 190,260     | 23,687 | ,000(a) |
|       | Residual   | 224,900        | 28 | 8,032       |        |         |
|       | Total      | 605,419        | 30 |             |        |         |

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yakni  $23,687 > 3,34$  dan tingkat signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H2) yang menyebutkan bahwa Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Organisasi di Kantor Kecamatan Situbondo.

### KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi di kantor Kecamatan Situbondo dengan tingkat pengaruh sebesar 5,591. Ini berarti bahwa kinerja organisasi dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja secara parsial.
- 2) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi di kantor Kecamatan Situbondo dengan tingkat pengaruh sebesar 3,548. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi secara parsial.
- 3) Motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi di kantor Kecamatan Situbondo dengan tingkat pengaruh sebesar 23,687. Ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. S. 2010. *Prosedur Penelitiann Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Darmadi. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Operator Warnet*. Yogyakarta: Media Online Group Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahmudi, 2013. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Mahsun, Mohamad (2016), *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : BPFE.Yogyakarta.
- Malayu, 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Wisata Alam Kalibiru*. Yogyakarta: Cakrawala.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: ALFABETA
- Perdana, D. 2011. *Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai*. Bandung: Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship.
- Priansa (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Y di PT Bank Sumut Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Moderasi*. Jurnal Media Ekonomi.

- Robbins & Juudge (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIEY.
- Simanjuntak. 2014. *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau*. Jurnal Media Ekonomi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan Kelima*. Bandung: Alfabeta.
- Sumadi. S. 2014. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Surjadi. 2009. *Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Depok*. Depok: Cakrawala
- Sutrisno, dkk (2016). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang*. Journal Of Management.
- Syahyuti. 2018. Motivasi Kerja. (Online), <http://syahyutivariabel.blogspot.com/2018/10/motivasi-kerja.html>. Diunduh 21 Maret 2021.
- Tukiran, Taniredja dan Mustafidah, Hidayati. 2014. *Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.