



**PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA KARANG TARUNA**

**KARSA BHIRAWA**

**SKRIPSI**

Oleh:

**Vriske Iga Sistian**

**21901081116**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

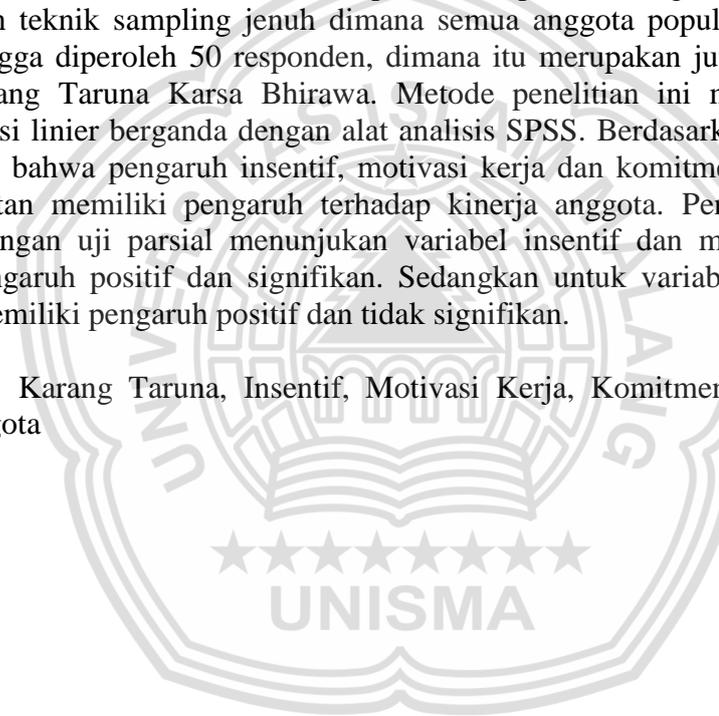
**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**2023**

## ABSTRAK

Masalah yang sering dihadapi sebuah organisasi dalam mencapai tujuan adalah kinerja yang kurang maksimal dari anggotanya. Kinerja baik akan menghasilkan hal yang positif, kinerja buruk memberikan dampak negatif pada organisasi. Salah satu organisasi tersebut adalah Karang Taruna, yakni organisasi sosial kemasyarakatan yang menjadi wadah dan sarana pengembangan setiap anggota masyarakat yang tumbuh dan berkembang atas dasar kesadaran dan tanggung jawab sosial dari, oleh dan untuk masyarakat terutama generasi muda. Penelitian ini berjudul Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa. Tujuan penelitian dengan jenis *explanatory research* dan pendekatan kuantitatif ini yaitu untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh insentif, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja anggota, baik secara simultan maupun secara parsial. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel sehingga diperoleh 50 responden, dimana itu merupakan jumlah seluruh anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat analisis SPSS. Berdasarkan hasil dari penelitian ini bahwa pengaruh insentif, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja anggota. Pengujian yang dilakukan dengan uji parsial menunjukkan variabel insentif dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Sedangkan untuk variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan.

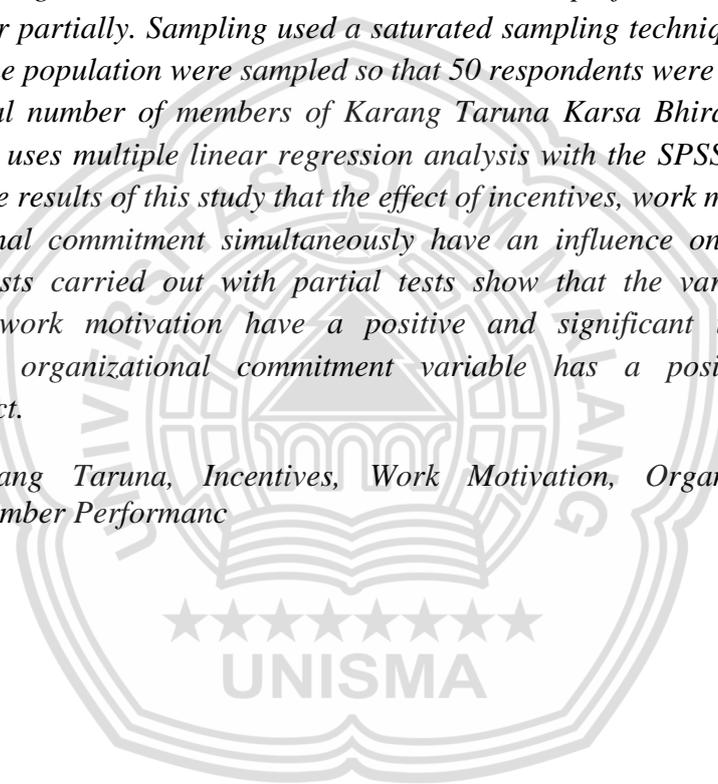
**Kata Kunci:** Karang Taruna, Insentif, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Anggota



## ABSTRACT

*The problem that is often faced by an organization in achieving its goals is the less than optimal performance of its members. Good performance will produce positive things, bad performance will have a negative impact on the organization. One of these organizations is Karang Taruna, which is a social organization that is a place and means of development for every member of society that grows and develops on the basis of awareness and social responsibility from, by and for the community, especially the younger generation. This study entitled *The Effect of Incentives, Work Motivation and Organizational Commitment on the Performance of Members of Karang Taruna Karsa Bhirawa*. The aim of this type of explanatory research and quantitative approach is to identify and analyze the effect of incentives, work motivation and organizational commitment on member performance, either simultaneously or partially. Sampling used a saturated sampling technique where all members of the population were sampled so that 50 respondents were obtained, which is the total number of members of Karang Taruna Karsa Bhirawa. This research method uses multiple linear regression analysis with the SPSS analysis tool. Based on the results of this study that the effect of incentives, work motivation and organizational commitment simultaneously have an influence on member performance. Tests carried out with partial tests show that the variables of incentives and work motivation have a positive and significant influence. Meanwhile, the organizational commitment variable has a positive and insignificant effect.*

**Keywords:** *Karang Taruna, Incentives, Work Motivation, Organizational Commitment, Member Performanc*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar belakang

Kehidupan sekarang sudah sangat berkembang dan maju dibandingkan dengan kehidupan beberapa tahun belakangan. Perkembangan itu bisa dilihat dari semakin banyaknya lapisan kehidupan yang memungkinkan kita untuk saling berinteraksi satu sama lain. Interaksi yang ada tentu bermacam-macam bentuknya, salah satunya yaitu dengan berorganisasi. Sebagian besar dari kita menjalankan kehidupan ini tidak terlepas dari organisasi-organisasi kecil yang hidup di lingkungan kita, karena dalam organisasi dapat memenuhi aneka macam kebutuhan manusia seperti emosional, spiritual dan intelektual.

Menurut Hasibuan (2018:5) organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Organisasi kemasyarakatan pada pasal 1, dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan Organisasi kemasyarakatan yang selanjutnya disebut Ormas adalah organisasi yang didirikan dan dibentuk oleh masyarakat secara sukarela berdasarkan kesamaan aspirasi, kehendak, kebutuhan, kepentingan, kegiatan dan tujuan untuk berpartisipasi dalam pembangunan demi tercapainya tujuan. Salah satu organisasi sosial kemasyarakatan adalah Karang Taruna. Menurut Peraturan Menteri Sosial Nomor 77/Huk/2010 tentang Pedoman Dasar Karang Taruna, Karang Taruna di definisikan sebagai organisasi sosial kemasyarakatan yang menjadi wadah dan sarana pengembangan setiap

anggota masyarakat yang tumbuh dan berkembang atas dasar kesadaran dan tanggung jawab sosial dari, oleh dan untuk masyarakat terutama generasi muda di wilayah Desa/kelurahan yang bergerak dibidang usaha kesejahteraan sosial.

Keberhasilan suatu organisasi dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya, sebuah organisasi harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu meningkatkan daya saing. Masalah yang sering dihadapi sebuah organisasi dalam mencapai tujuan adalah kinerja yang kurang maksimal dari anggotanya. Kinerja merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Kinerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan sebuah organisasi. Kinerja baik akan menghasilkan hal yang positif, kinerja buruk memberikan dampak negatif pada organisasi.

Mangkunegara (2017:67) mengartikan kinerja adalah hasil bekerja yang diterima oleh individu dalam melakukan kewajibannya. Dari hasil wawancara oleh sekretaris Karang Taruna guna mendapatkan informasi lebih lanjut, dapat diketahui bahwa kontribusi para anggota lain bisa menjadi salah satu faktor penunjang kinerja yang baik. Salah satunya adalah keterlibatan anggota Karang Taruna pada pembangunan desa wisata. Banyak dari mereka yang ikut andil pada usaha Banyu Rancang yang dimana itu adalah salah satu wisata *rafting* Desa Torongrejo yang pengelolanya dari anggota Karang Taruna itu sendiri. Namun pada sisi lain kerap terjadi pelimpahan tugas berlebih kepada BPH (Badan Pengurus Harian) Karang Taruna yang dimana itu terjadi rasa tidak adil. Sedangkan

pada organisasi Karang Taruna sendiri memiliki anggota sejumlah 50 dengan pembagian sub bidang yang tertera pada data berikut:

**Tabel 1.1**  
**Daftar Jumlah Anggota**

Daftar Jumlah Anggota Karang Taruna "Karsa Bhirawa" Periode 2022-2026					
No	Jabatan	Jumlah Anggota	No	Jabatan	Jumlah Anggota
1	Ketua	1	16	Ketua PESKK	1
2	Wakil Ketua 1	1	17	Anggota PESKK	4
3	Wakil Ketua 2	1	18	Ketua OPHKK	1
4	Sekretaris	1	19	Anggota OPHKK	4
5	Sekretaris 1	1	20	Ketua PUKS	1
6	Sekretaris 2	1	21	Anggota PUKS	4
7	Bendahara	1	22	Ketua PKORSENIBUD	1
8	Bendahara 1	1	23	Anggota PKORSENIBUD	3
9	Bendahara 2	1	24	Ketua LHPK	1
10	Ketua PSDM	1	25	Anggota LHPK	4
11	Anggota PSDM	3	26	Ketua HMPPK	1
12	Ketua PKKPM	1	27	Anggota HMPPK	2
13	Anggota PKKPM	3	28	Ketua PNKR	1
14	Ketua HA-HAM	1	29	Anggota PNKR	3
15	Anggota HA-HAM	1	<b>Jumlah</b>		<b>50</b>

**Sumber data: Sekretaris Umum**

Menurut Mahmudi (2010:20) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi: personal/individual, kepemimpinan, tim, sistem, dan kontekstual (situasional). Selanjutnya peneliti melakukan pra penelitian mengenai faktor-faktor yang mengindikasikan tingginya kinerja dalam sebuah organisasi. Berikut data yang diambil dari 50 anggota pada Karang Taruna Karsa Bhirawa:

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra Penelitian Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

No	Faktor-faktor	Frekuensi	Presentase
1	Insentif	21	42%
2	Motivasi Kerja	13	26%
3	Kepemimpinan	6	12%
4	Lingkungan Kerja	4	8%
5	Kedisiplinan	3	6%
6	Stres Kerja	3	6%
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

**Sumber data: Data Primer dari hasil pra penelitian Oktober 2022**

Dari hasil pra penelitian tersebut dapat dilihat bahwa faktor tertinggi yang diindikasikan mempengaruhi kinerja anggota adalah insentif dengan persentase 42%. Faktor kedua tertinggi adalah motivasi kerja dengan persentase 26%. Kedua faktor inilah yang menjadi fokus utama yang mempengaruhi kinerja anggota dalam penelitian ini. Hasil pra penelitian di atas sesuai dengan pendapat Panjaitan (2015:1) yang mengatakan bahwa salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja anggota dengan pemberian insentif. Menurut Mangkunegara (2017:89) “insentif adalah Penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi”. Insentif dalam Karang Taruna diberikan kepada seluruh anggota setiap satu bulan sekali. Hal tersebut dilakukan agar para anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa memiliki semangat kerja agar menghasilkan kinerja yang baik terutama dalam mencegah, menangkal, menanggulangi dan mengantisipasi berbagai masalah sosial pada masyarakat Desa Torongrejo.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja anggota dalam pra penelitian adalah motivasi kerja. Mangkunegara (2017:94) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku-perilaku yang

berhubungan dengan lingkungan kerja. Apabila suatu organisasi ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka pemberian motivasi pada anggota haruslah dilakukan, agar anggota mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikirannya dengan maksimal. Persoalan dalam memotivasi tentu tidak mudah karena dalam diri masing-masing anggota terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda. Selain itu kegiatan atau suatu program kerja nyatanya menjadi salah satu faktor sebagian anggota menjadi tidak memiliki motivasi kerja. Dari hasil wawancara oleh salah satu anggota sub bidang PESKK Karang Taruna, dapat diketahui bahwa kegiatan dalam Karang Taruna terlalu monoton dan membuat sebagian anggota merasa tidak termotivasi lagi seperti halnya menghadiri rapat rutin, yang dimana hal itu bisa berdampak pada kinerja sebuah organisasi. Peran pemimpin atau ketua organisasi juga menjadi kunci penting dalam menumbuhkan dan mempertahankan motivasi kerja pada para anggota. Hal-hal yang telah dilakukan oleh ketua Karang Taruna yakni melakukan pendekatan emosional seperti menjemput anggota yang tidak memiliki kendaraan untuk menghadiri pertemuan rapat. Kemudian melakukan kegiatan ngopi santai guna membangun hubungan yang baik antar anggota. Jadi apabila pemimpin dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka suatu organisasi akan menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Karang Taruna sebagai organisasi yang *non profit oriented*, tentu memiliki tantangan tersendiri bagi seorang pemimpin agar anggotanya terus berkomitmen dalam melaksanakan program kerja. Umumnya pada sebuah organisasi yang anggotanya memiliki komitmen tinggi akan

memberikan pengaruh positif untuk keberhasilan suatu organisasi. Sebaliknya pada organisasi yang anggotanya tidak memiliki komitmen kerja yang tinggi tentu memiliki dampak negatif bagi organisasi itu sendiri. Anggota menjadi kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya, kurangnya semangat kerja bahkan sering mangkir dalam pekerjaannya dan akhirnya menyebabkan tujuan dari organisasi tersebut tidak tercapai. Darmadi (2018:200) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi. Dari hasil wawancara oleh Sekretaris umum Karang Taruna, dapat diketahui bahwa komitmen para anggota tergolong kurang karena dilihat dari hasil rekap absensi selama 9 (Sembilan) bulan terakhir rata-rata anggota yang menghadiri rapat ataupun kegiatan organisasi tidak 100% hadir. Berikut data rekap absensi Karang Taruna Karsa Bhirawa selama 9 (Sembilan) bulan terakhir:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Rekap Absensi**

Bulan	Nama Kegiatan	Jumlah Anggota Yang Hadir	Presentase (%)
Januari	Rapat Kartar Baru	49	98%
Januari	Acara Makrab	46	92%
Januari	Rapat Program Kerja	38	76%
Februari	Rapat Pengurus	31	62%
Maret	Rapat Pengurus dan Pemberian Insentif	45	90%
April	Rapat Pengurus	28	56%
April	Acara Bazar dan Santunan	46	92%
Mei	Acara Halal Bihalal	34	68%
Juni	Rapat Pengurus dan Pemberian Insentif	29	58%
Agustus	Rapat Pengurus	33	66%
Agustus	Acara Agustusan	42	84%
September	Rapat Pengurus dan Pemberian Insentif	20	40%

Sumber data: Sekretaris Umum

Menurut Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2019 Tentang Karang Taruna, Bab III (Keanggotaan dan Kepengurusan) pada pasal 20 ayat 3 berbunyi, “Kepengurusan Karang Taruna Desa atau Kelurahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan untuk masa bakti selama 5 (lima) tahun”. Dengan masa kepengurusan yang terbilang cukup lama tentunya tidak mudah bagi anggota dan pemimpin organisasi untuk menjaga komitmen mereka. Terlebih lagi organisasi karang taruna terbentuk karena adanya kesadaran dan bentuk tanggung jawab sosial dari, oleh dan untuk masyarakat. Namun pada realitanya beberapa anggota terlihat tidak konsisten dalam menghadiri setiap kegiatan yang diagendakan. Dengan demikian, keterikatan anggota memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerjanya, anggota yang memiliki komitmen tinggi tentu akan berkinerja dengan maksimal. Suatu organisasi tentu ada yang namanya peraturan atau kebijakan bagi anggota yang kurang ataupun tidak aktif. Dalam organisasi Karang Taruna ini peraturan tersebut ada namun tidak diterapkan dengan tegas. Sanksi bagi anggota yang kurang aktif yakni uang insentif tidak akan diberikan, namun karena kurangnya ketegasan tersebut, anggota yang aktif maupun tidak tetap diberikan uang insentif secara rata.

Alasan peneliti memilih organisasi Karang Taruna Karsa Bhirawa sebagai objek penelitian dikarenakan meskipun organisasi ini didasari oleh kesadaran dan tanggung jawab sosial dari, oleh dan untuk masyarakat, nyatanya kinerja anggota masih terlihat kurang maksimal seperti masih banyak anggota yang tidak rutin dalam menghadiri kegiatan ataupun rapat rutin. Maka penelitian ini mencoba mengkaji kembali mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja anggota, dengan memilih variabel

insentif, motivasi kerja dan komitmen organisai. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa**”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah insentif, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa?
- b. Bagaimanakah insentif berpengaruh terhadap kinerja anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa?
- c. Bagaimanakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa?
- d. Bagaimanakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa?

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk mengetahui dan menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk mengetahui pengaruh insentif, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa.

- b. Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap kinerja anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa.
- d. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak yang berkepentingan. Adapun beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi media pembelajaran ilmu pengetahuan dan menambah referensi serta informasi untuk peneliti dan para pembaca tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.

- b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pengetahuan bagi organisatoris tentang pengaruh insentif, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja anggota. Serta menjadi pertimbangan bagi pengurus organisasi kemasyarakatan Karang Taruna Karsa Bhirawa untuk meningkatkan kinerja mereka.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Penelitian ini pada dasarnya memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja anggota pada objek penelitian anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan alat SPSS 25.0 dengan sampel berjumlah 50 responden serta pembahasan yang dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka terdapat kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil pengolahan data pada uji f (simultan) dapat diketahui bahwa antara variabel insentif, motivasi kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa.
- b. Berdasarkan hasil pengolahan data pada uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel insentif terhadap kinerja anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa.
- c. Selanjutnya pada variabel motivasi kerja juga memberikan hasil yang sama berupa pengaruh positif dan signifikan juga antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa.
- d. Hasil pengolahan data pada variabel komitmen organisasi diketahui hasil yang berbeda yakni terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa.

## 5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan, sehingga hasil penelitian yang dicapai masih belum memberikan hasil yang diharapkan. Adapun beberapa keterbatasan untuk penelitian selanjutnya yaitu:

- a. Responden yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 50 orang, sehingga data yang diperoleh kurang menggambarkan kondisi yang menimbulkan kinerja pengurus lebih luas lagi.
- b. Pada penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas yang meliputi insentif, motivasi kerja dan komitmen organisasi yang hanya menjelaskan sebesar 54% terhadap kinerja anggota. Sisanya 46% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar variabel pada penelitian ini, sehingga terdapat banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja anggota seperti gaya kepemimpinan.
- c. Selanjutnya, teknik pengumpulan data yang dilakukan hanya berupa angket/kuesioner dan tidak menggunakan teknik wawancara mendalam, sehingga data yang didapatkan hanya berupa jawaban dari opsi yang telah dibuat.

## 5.3 Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terkait insentif, motivasi kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja anggota. Sebagai tindak lanjut dari beberapa temuan penelitian ini maka peneliti merekomendasikan saran sebagai berikut:

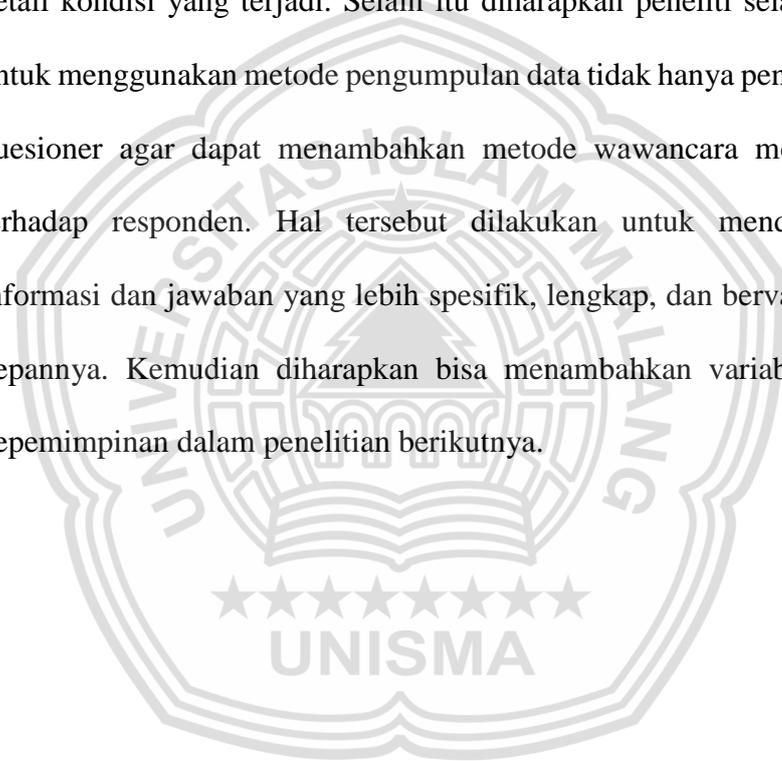
- a. Bagi Karang Taruna Karsa Bhirawa

Anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa untuk memperhatikan secara seksama pentingnya beberapa faktor tersebut. Faktor yang

terdapat dalam penelitian ini harus ditingkatkan lagi, selain itu diharapkan biasa memunculkan strategi baru dalam meningkatkan kinerja dengan mengadakan maupun memaksimalkan SOP yang ada pada organisasi Karang Taruna Karsa Bhirawa.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Meningkatkan jumlah responden dengan mencari objek lain yang memiliki jumlah populasi banyak agar lebih menggambarkan secara detail kondisi yang terjadi. Selain itu diharapkan peneliti selanjutnya untuk menggunakan metode pengumpulan data tidak hanya penyebaran kuesioner agar dapat menambahkan metode wawancara mendalam terhadap responden. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan informasi dan jawaban yang lebih spesifik, lengkap, dan bervariasi ke depannya. Kemudian diharapkan bisa menambahkan variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian berikutnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alam, R. (2021). Implementasi Kebijakan Pemerintah Kota Makassar mengenai Pemberian Insentif kepada Ketua RT dan RW. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(1), 1-21.
- Allen, N.J. & Meyer, I.P. (1990). The Measurement And Antecedents of Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 91, 1-18.
- Arafat, Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengurus (Study Pada Pengurus BEM FEB UNISMA).
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Penelitian tindakan kelas. Jakarta : Bumi Aksara
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (14th ed.). Salemba Empat.
- Ghozali, Imam 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS. Edisi ke 7. Semarang: Universitas Diponegoro..
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: B-P UNDIP.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Igobula, A. S., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Unisma. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 8(13).
- Kiswanto, M. 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan KALTIM Pos Samarinda. Staf Pengajar Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Samarinda.
- Mangkunegara, A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Remaja Kosda Karya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Badung: Alfabeta.

- Maslow , Abraham H..1993. Motivasi dan Kepribadian. Bandung . Rosda Karya
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat.
- Pramudya, M. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Studi pada Himaprodi Manajemen Tahun 2021.
- Rivai, V. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., (2003). Perilaku Organisasi. Edisi Indonesia. PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Rosyida, U. F. (2022). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja musyrif/ah Pusat Ma'had Al-Jami'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Siagian, Sondang P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, S. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif (Pertama). Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2005. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi Baru. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Zuliyanti, N. I., & Hidayati, U. (2021). Pengaruh Usia dan Insentif terhadap Kinerja Kader Posyandu di Kabupaten Purworejo. *Indonesian Journal of Midwifery (IJM)*, 4(2), 89-93.