

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LOYALITAS KERJA DAN
KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(ULP Kepulauan Kangean Kabupaten Sumenep)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

MOHAMMAD RIYANTO

NPM 21701081064



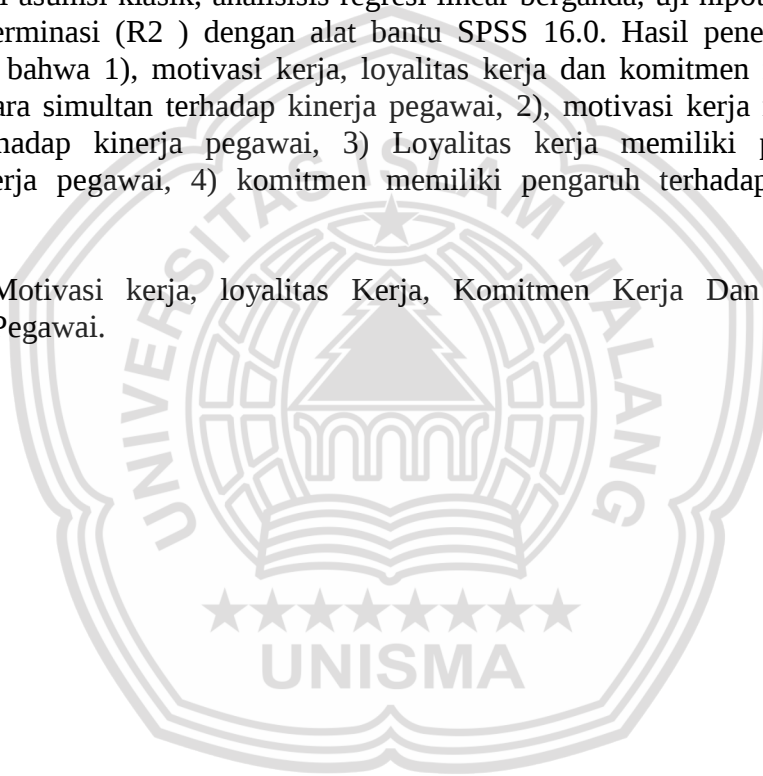
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PEROGRAM STUDI MANAJEMEN
2021**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Deskripsi motivasi kerja, loyalitas kerja, komitmen kerja dan kinerja pegawai, 2) Pengaruh motivasi kerja, loyalitas kerja, komitmen kerja terhadap kinerja pegawai, 3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, 4) pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai, 5) pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisa deskriptif dan inferensial. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 39 responden pegawai pada ULP Kepulauan Kangean Kabupaten Sumenep. Sumber data yang digunakan yaitu sumber primer dan sekunder. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala likert sedangkan analisa yang digunakan yaitu uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi (R^2) dengan alat bantu SPSS 16.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1), motivasi kerja, loyalitas kerja dan komitmen memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, 2), motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, 3) Loyalitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, 4) komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Motivasi kerja, loyalitas Kerja, Komitmen Kerja Dan Kinerja Pegawai.

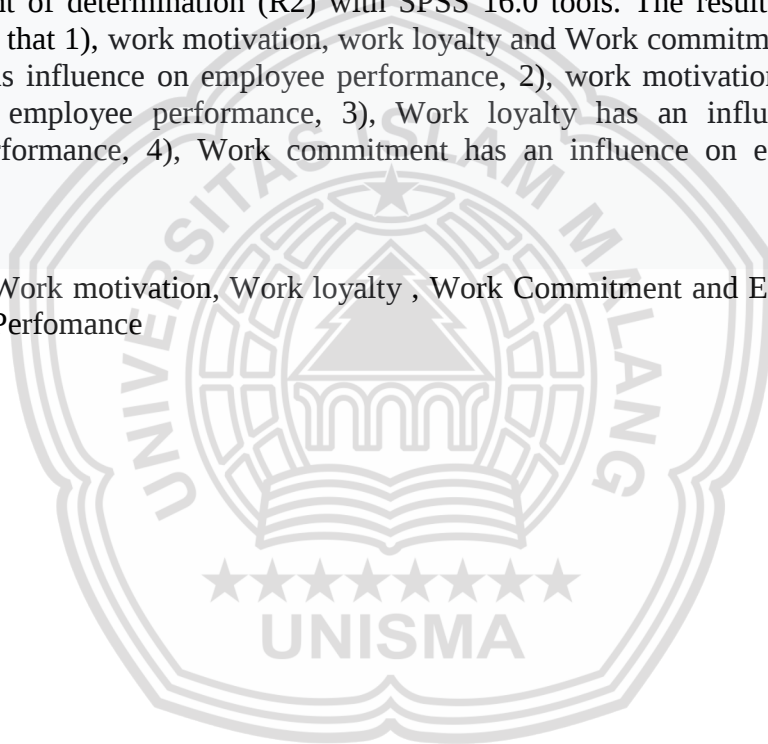


ABSTRACT

This study aims to determine 1) Description of work motivation, work loyalty, commitment and employee performance, 2) the effect of work motivation, work loyalty, work commitment on employee performance, 3) the effect of work motivation on employee performance, 4) the effect of work loyalty on employee performance, 5) influence of work commitment on employee performance.

This study uses quantitative methods with descriptive and inferential analysis. The number of samples used were 39 employee respondents at the Department of Marine Affairs and Fisheries of Sumenep Regency. Sources of data used are primary and secondary sources. Collecting data using a questionnaire with Likert scale measurements while the analysis used is instrument test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and coefficient of determination (R^2) with SPSS 16.0 tools. The results of this study indicate that 1), work motivation, work loyalty and Work commitment have a simultaneous influence on employee performance, 2), work motivation has an influence on employee performance, 3), Work loyalty has an influence on employee performance, 4), Work commitment has an influence on employee performance.

Keywords: Work motivation, Work loyalty , Work Commitment and Employee Performance



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja selalu menjadi pokok permasalahan dari waktu ke waktu dari berbagai sudut pandang, dan memang manusia sebagai tenaga kerja senantiasa diliputi berbagai permasalahan, dari mulai kebutuhan, keinginan dan harapan-harapan dalam kehidupan yang selalu berubah secara dinamis sesuai dengan perubahan situasi dan kondisinya. Perbedaan telah terjadi, sejak zaman penggunaan sistem manajemen personalia yang lebih menganggap tenaga kerja sebagai faktor bagi bisnis perusahaan, sehingga tenaga kerja diberdayakan dalam kegiatan produksi agar terus produktif dalam menghasilkan barang atau jasa namun harus ditekan sedemikian rupa agar efisien. Hal tersebut akan menjadi beban yang sangat berat bagi tenaga kerja sebagai faktor produksi.

Kasmir (2016:182) menyebutkan “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Memiliki kinerja yang baik adalah suatu keinginan terhadap perusahaan, jika penciptaan kinerja yang baik akan menciptakan hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam penciptaan suatu tujuan.

Suatu lembaga pemerintahan atau instansi harus dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai adalah aset terpenting dalam suatu lembaga pemerintahan atau instansi. Agar pegawai dapat

memberikan kinerja yang baik lembaga pemerintahan atau instansi dapat memberikan dukungan yang baik kepada pegawai.

Selain melihat kinerja yang diberikan kepada pegawai, ada hal lain yang harus diperhatikan adalah motivasi kerja. Motivasi yang ada pada diri seseorang yaitu kekuatan akan mewujudkan perilaku yang baik dalam mencapai kepuasan diri dan mengarah positif untuk mendekati objek yang menjadi tujuannya, secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan.

Motivasi yaitu suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan, berperilaku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi akan positif jika seseorang merasa bahagia dan tertarik kepada pekerjaan, tetapi motivasi menjadi negatif ketika seseorang merasa bosan dan tertekan. Motivasi yaitu kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik seperti yang ingin diharapkan. Oleh karena itu jangan heran jika karyawan memiliki motivasi kerja sangat tinggi biasanya juga memiliki semangat kinerja yang tinggi. Untuk alasan ini, karyawan perlu menghasilkan motivasi kerja untuk menghasilkan kinerja yang baik seperti yang ingin kita harapkan.

Secara umum loyalitas dapat di artikan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik. Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasinya,

kesetiaan di cerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

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.

Untuk menjalankan tugas dan fungsinya maka tentu dibutuhkan kinerja yang berkualitas agar mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan utama yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai juga tak luput dari peran seorang pemimpin karena seorang pemimpin harus mampu memperngaruhi bawahan sesuai dengan yang diinginkan dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya seorang pemimpin maka fungsi yang dimiliki oleh lembaga atau organisasi dapat dikendalikan oleh pemimpin melalui pemberian tugas kepada para pegawai sesuai dengan bidang dan kemampuannya. Melalui gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin tentunya seorang

pemimpin akan mendukung pada tiap-tiap pegawai untuk membangun suatu hubungan yang baik antara sesama pegawai atau disebut juga *human relation*. Sebagai pegawai dalam suatu instansi, *human relation* menjadi dasar berjalannya kinerja pegawai ULP Unit Layanan Pengadaan Kepulauan Kangean kabupaten sumenep.

Berdasarkan dari penjabaran uraian di atas maka peneliti menggunakan beberapa variabel untuk dijadikan bahan penelitian dengan judul yaitu “Pengaruh motivasi kerja, loyalitas kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai (ULP Kepulauan Kangean Kabupaten Sumenep) ”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian di atas maka rumusan masalah penelitian yang akan dikaji yaitu, sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi dari motivasi kerja, loyalitas kerja, komitmen kerja dan kinerja pegawai?
2. Bagaimana motivasi kerja, loyalitas kerja dan komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
3. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
4. Bagaimana loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
5. Bagaimana komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas adapun tujuan penelitian yang ingin di capai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh motivasi kerja, loyalitas kerja dan kometmin kerja, dan kinerja pegawai.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja, loyalitas kerja dan kometmin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kometmin kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan mampu memberi manfaat bagi semua pihak yang terkait dalam penelitian ini. Manfaat pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat praktis

Penelitian ini di harapkan dapat sebagai bahan informasi dan masukan bagi instansi dalam pengambilan keputusan terhadap masalah pada perusahaan atau instansi yang berkaitan dengan motivasi kerja, loyalitas kerja dan kometmen kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan mampu meberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh

motivasi kerja, loyalitas kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga mampu di jadikan bahann pedoman dan acuan yang digunakan untuk penelitian selanjutnya.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Adapun Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Simpulan Deskriptif

- a. Motivasi Kerja direfleksikan oleh indikator kualitas hasil kerja dengan pernyataan gaji yang diberikan organisasi dapat memenuhi kebutuhan hidup, diperoleh mean tertinggi dimana pegawai cenderung setuju bahwa pegawai ULP Kepulauan Kangean Kabupaten Sumenep memiliki kualitas hasil kerja terhadap pegawai untuk memberikan gaji lebih sehingga dapat memenuhi kebutuhan.
- b. Loyalitas Kerja di refleksikan oleh indikator taat peraturan tanpa perlu pengawasan dengan pernyataan saya menjaga rahasia bisnis perusahaan yang sudah disepakati, diperoleh mean tertinggi dimana pegawai cenderung setuju bahwa ULP Kepulauan Kangean Kabupaten Sumenep memberikan peraturan tanpa perlu pengawasan kepada pegawai sehingga pegawai lebih bisa dipercaya.
- c. Komitmen Kerja di refleksikan oleh indikator kemandirian dengan pernyataan saya bisa meminimalisir rendahnya tingkat kemangkiran menjadi unsur yang tumbuh dari komitmen individu terhadap organisasi, diperoleh mean tertinggi dimana pegawai cenderung sangat setuju atas indikator tersebut.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja dan Komitmen Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja pegawai ULP Kepulauan Kangean Kabupaten Sumenep
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai ULP Kepulauan Kangean Kabupaten Sumenep
4. Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai ULP Kepulauan Kangean Kabupaten Sumenep
5. Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai ULP Kepulauan Kangean Kabupaten Sumenep.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini dilaksanakan di ULP kepulauan Kangean Kabupaten Sumenep, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan

5.3 Saran

1. Bagi Perusahaan
 - a. Variabel Kinerja Pegawai, terkait dengan rata-rata jawaban dari variabel kinerja pegawai “Kuantitas kerja saya sesuai yang di tetapkan organisasi” dengan nilai rata-rata terendah yaitu 4.56, sehingga disarankan perusahaan perlu memperhatikan kuantitas tingkat kinerja pegawai yang sudah ditetapkan dalam organisasi pada pegawai sesuai ketentuan ULP.
 - b. Variabel Motivasi Kerja, terkait dengan rata-rata jawaban dari variable Motivasi Kerja “Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan, Karyawan akan mendapatkan

penghargaan apabila berprestasi” dengan nilai rata-rata terendah yaitu 4.46, sehingga disarankan perusahaan perlu memberi hadiah atas prestasi yang dicapai pegawai untuk menunjang tingkat kinerja pegawai.

- c. Variabel Loyalitas Kerja, terkait dengan rata-rata jawaban dari variabel Loyalitas Kerja “Saya berkomitmen untuk bertahan diorganisasi” dengan nilai rata-rata terendah yaitu 4.43, sehingga disarankan perusahaan perlu berkomitmen kepada pegawai untuk mempertahankan tingkat organisasi kinerja pegawai.
 - d. Variabel Komitmen Kerja, terkait dengan rata-rata jawaban dari variabel Komitmen Kerja “Saya memiliki komitmen yang tinggi untuk menerima nilai-nilai dari perusahaan” dengan nilai rata-rata terendah yaitu 4.12, sehingga disarankan perusahaan perlu memberikan komitmen yang tinggi kepada pegawai untuk menerima nilai-nilai pada perusahaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Mengkaji lebih banyak referensi yang digunakan.
 - b. Diharapkan agar menggunakan sampel yang lebih luas lagi seperti dikota untuk memaksimalkan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Al Fadzilah, S. Martono. 2016. *Pengaruh Ketidak Amanan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepercayaan Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah*. Management Analysis Journal, Vol. 5, No. 1, Februari 2016 ISSN 2252-6552
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep Dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Agustina Heryati, 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan* di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Jurnal ISSN Vol.1 No. 2 edisi Agustus 2016.
- Alfiyah, S, E. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan* PT. Varia Usaha Gresik. BISMA-Bisnis dan manajemen-Volume 8 No.2
- Alfresia, V. P. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan* (Studi Pada PT. Kajima Indonesia). *Skripsi*. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Andre M.C. Mamesah, Lotje Kawet, Viktor P.K. Lengkong, 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Pada LPP RRI Manado. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Anggraeni, D. A., dan Rahardja, E. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Feminim, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan* PT. Leo Agung Raya Semarang. Diponogoro Journal Of Management Vol. 7, No. 4, Hal 1-14, ISSN (Online): 2337-3792
- Ansory, H. A. F., dan Indrasari, M. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Dyne, Van & Graham 2015, "*Organizational Chitzhensip Behavior*" *Academic Managemen Jurnal*.
- Dhenis Lontaan, Adolfina, dan Lucky O.H. Dotulong. 2019. *Analisis Perbandingan Loyalitas dan Produktivitas Pekerja Upah Harian dan Upah Borongan*. Jurnal Emba. Vol. 7 No. 4.
- Evander Gians Sawelu, Adolfina, dan Merinda H. Ch. Pandowo. 2019. "*Pengaruh Penempatan Kerja , Pengawasan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* PT. Cahaya Mutiara Basaan". Jurnal Vol.7 No.8.

- Hamali, Arif Yusuf, S.S., M.M. *Pemahaman Sumber daya Manusia*. 2018 Jakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, Melayu. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Greenberg and Baron, 2017, *Bahavior in organizations understanding and managing the human side of work*, Printice-Hali International, New Jersey.
- Gomes, Madiono. 2017. *Pemgaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di CV Hartono Flash Surabaya*, Jakarta: Universitas Kristen Petra
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 21*, ED. 7, (Semarang: Universitas Diponogoro, 2013)
- Kade Nanda Adi Wirawan, Iyus Akhmad Haris dan Wayan Suwendra. 2019 “ *Pengaruh Kebijakan Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*”. Jurnal vol. 11 No 2
- Kasmir. 2016. *Manajemen sumberdaya manusia* (teori dan praktik). Depok : PT. Rajagrafindo persada.
- Kotler, Amstrong. 2016 *Priceples of marketing Sixteenth Edition Global Edition*, England, Pearson Education Limmited.
- Kotler, Phillip dan Kevin Lane Keller.(2016). *Manajemen Pemasaran* edisi 12 Jilid 1 & 2.Jakarta: PT. Indeks.
- Kaswan, Akhyadi 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung, Indonesia : Alfabeta.
- Mandeno, E. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intantion*. Skripsi. Yogyakarta : Universitas Sanata Dharma.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. 2017. *Motivation and personality* (Achmad Fawaid Dan Manufur : penerjemah). Yogyakarta : Cantrik pustaka.
- Masram dan Mu'ah 2017. *Manajemen sumberdaya manusia profesional*. Taman Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Md. Nurun Nabi, Md. Monirul islam, Tanvir Mahady Dip, dan Md. Abdullah Al Hossain. 2017. *Impact Of Motivation on Employee Performance: A Case Study Of Karmasangsthan Bank Limited*. Bangladesh : Jurnal Internasional

- Melayu SP. Hasibuan, 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Revisi : Bumi Aksara, Jakarta.
- Lukman, Adolfina. 2015. *Analisis Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Komponsasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Sulut Manado*. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi, Vol. 3 No. 1. Universitas Sam Ratulangi Manado, Manado.
- Natalia Susanto. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Devisi Penjualan PT. Rembaka*. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra.
- Nicolaus Allu., dan Apriana Toding. 2018. *Sistem Kendai* (Teori dan Contoh Soal dilengkapi dengan penyelesaian menggunakan matlab), Sleman : Deepulish
- Novita, Bambang Swasto Sunuharjo, Ika Ruhana. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomonikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 34 No.1
- Onsardi, 2018. *Loyalitas Karyawan Pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu*. Journal Of Economic, Bussines and Accounting (COSTING) 2 (1), 1-13, 2018.
- Priansa, Donni Juni, “*perencanaan & Pengembangan SDM*”, Alfabeta, Bandung, 2014.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif. 2017. *Komitmen Organisasi*. Penerbit NAS MEDIA Pustaka Makassar, 2017.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajmen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veitzhal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen Dan ^{Coulter}, Mary, 2016. *Human Reseurlles Management*, Edisi 16, Jilid 1, Selemba Empat Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarsana. (2016). *116 Kiat Mempertajam Kinerja Anak Buah*. Bandung: Laksana.

- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Cet. Ke-19, Hal 32. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Steer, R. M., dan Porter, L. W. (1997). *The Measurement of Organizational Commitment, Journal of Vocational Behavior*, 14 (4).
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV Andi Offset
- S. Martono, (2016) Pengaruh Ketidaksamaan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepercayaan Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah. *Management analys Journal*, Vol 5, No 1, Februari 2016 ISSN 2252-6532
- Triatna, Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Widodo, S. E. (2015) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Witari, B., dan Heryenzus. (2019), *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan di KTM Resort*, 1-7.
- Wibowo. (2017). *Perilaku dalam organisasi (3rd ed)*. Depok: Rajagrafindo Pers
- Wagner, John A. dan John R. Hollenbeck. (2017). *Organizational Behavior Securing Competitive Advantage*. Newyork: Routledge.