

**The Influence Of Organizational Commitment And Work Motivation
On The Performance Of Employees At Prasetya Bunda
Tasikmalaya Hospital**

**Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya**

Apriyand Muharam Abdul Aziz ¹⁾; Kusuma Agdhi Rahwana²⁾; Dudu Risana³⁾
Study Program Of management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan Tasikmalaya
Email: 1) apriyanmuharama@gmail.com; 2) kusumaagdhi@unper.ac.id; 3) dudu.risana2017@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [30 April 2024]

Revised [30 Juni 2024]

Accepted 03 Juli 2024]

KEYWORDS

Organizational
Commitment, Work
Motivation, Employee
Performance

This is an open access article
under the [CC-BY-SA license](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. Populasi yang akan dijadikan subjek penelitian adalah pegawai Bagian Medis Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya dengan sampel sebanyak 190 pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan pengumpulan data menggunakan angket, wawancara, studi lapangan, dan studi pustaka. Analisis data dilakukan dengan Uji validitas, Reabilitas, Nilai Jentang Interval (NJI), *Method Of Successive Interval*, Uji Asumsi Klasik dan uji regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Adapun poin-poin penting dari hasil penelitian yaitu komitmen Organisasi karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya termasuk dalam kategori tinggi. Motivasi kerja karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya termasuk dalam kategori sangat tinggi. Kinerja Pegawai Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya termasuk dalam kategori sangat tinggi. Pengaruh Secara Simultan: Komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. Pengaruh Secara Parsial: Secara parsial, Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya, demikian juga dengan motivasi kerja. Dengan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja berperan penting dalam mendorong kinerja pegawai yang tinggi pada karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya.

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out and analyze the influence of organizational commitment and work motivation partially and simultaneously on the performance of Prasetya Bunda Hospital employees in Tasikmalaya. The population that will be the subject of the research is the employees of the Medical Department of the Prasetya Bunda Hospital in Tasikmalaya with a sample of 190 employees. The research method used is quantitative, with data collection using questionnaires, interviews, field studies, and literature studies. Data analysis is done with Validity Test, Reability, Interval Value (NJI), Method Of Successive Interval, Classic Assumption Test and multiple linear regression test to test the relationship between variables of organizational commitment, work motivation, and employee performance. The important points from the results of the research are the commitment of the employees of Prasetya Bunda Hospital Tasikmalaya which is included in the high category. The work motivation of Prasetya Bunda Tasikmalaya Hospital employees is included in the very high category. The performance of Prasetya Bunda Tasikmalaya Hospital employees is included in the very high category. Simultaneous Effects: Organizational commitment and work motivation simultaneously have a significant effect on Employee Performance

on the employees of Prasetya Bunda Hospital Tasikmalaya. Partial Effect: Partially, Organizational Commitment has a significant effect on Employee Performance in Prasetya Bunda Tasikmalaya Hospital employees, as well as work motivation. With this result, it can be concluded that organizational commitment and work motivation play an important role in encouraging high employee performance in the employees of Prasetya Bunda Hospital Tasikmalaya.

PENDAHULUAN

Pada saat ini persaingan usaha yang semakin kompetitif di segala bidang yang sejenisnya, baik pada tingkat nasional maupun internasional. Persaingan tersebut semakin ketat sehingga membuat perusahaan terus berlomba-lomba melakukan inovasi untuk memenangkan persaingan. Untuk mampu bersaing, maka perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini dikarenakan kemajuan teknologi, perdagangan dan sebagainya ditentukan oleh sumber daya manusia sebagai pelaku dan penggerak semua itu, sedangkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia diperlukan perilaku yang baik dari para pelakunya. Menurut Griffin (2019:414) mengemukakan bahwa tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Berdasarkan kebijakan normatif tersebut maka perusahaan memandang penting peran sumber daya manusia dalam menjalankan roda perusahaannya. Sumber daya manusia merupakan sebuah modal yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan karena seluruh aktivitas/kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh manusia. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dapat menunjang kelangsungan perusahaan di masa yang akan datang.

Kinerja merupakan masalah penting sehingga diperlukan upaya-upaya tambahan untuk meningkatkannya. Salah satu tambahan potensial yang akan dihadapi adalah kenyataan bahwa masih banyak pegawai yang kurang memiliki kemampuan sesuai dengan bidang yang diketahui. Agar dapat menghasilkan program kinerja yang positif diperlukan suatu pandangan yang luas yang menempatkan unsur manusia sebagai titik sentralnya. Menurut Mangkunagara (2019:67) mengemukakan bahwa peran manajer menjadi menentukan sebagai prasyarat utama keberhasilan upaya kinerja pegawai yaitu dukungan dan komitmen terhadap upaya-upaya tersebut secara konsisten. Menurut Soeprihanto (2020), aspek-aspek penilaian yang digunakan sebagai dasar penentuan prestasi pegawai dalam meningkatkan kinerja dapat dinilai melalui prestasi kerja, rasa tanggung jawab, kesetiaan, pengabdian, prakarsa, kejujuran, kerjasama, dan perilaku kedisiplinan.

Menurut Sedarmayanti (2020:50) menyatakan *performance* atau kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise* (kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses). Teori di atas sejalan dengan yang disampaikan oleh Prawira (2020:78) yang menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap hasil yang dicapai organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan komitmen organisasi dan motivasi kerja.

Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan kepada masyarakat. Sebagai lembaga pelayanan, yang salah satu usahanya adalah pelayanan kepada pasien, perusahaan tentu membutuhkan usaha yang keras untuk dapat bersaing dengan pihak lain, dimana perusahaan harus mampu menjaga citra baik dimata konsumen dengan menjaga kualitas sumber daya manusianya yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi agar mampu bekerja maksimal dalam perusahaan sehingga perusahaan dapat menghadapi persaingan layanan jasa kesehatan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu menemukan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Wibowo, (2019) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian dari Pramana (2022) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan begitu pula motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil berbeda dari penelitian dari Mubarok (2019) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian dari Lora (2019) mengemukakan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Perusahaan menyadari bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu diusahakan melalui komitmen organisasi yang baik dan motivasi kerja yang memadai. Untuk itu perlu dilaksanakan suatu tindakan evaluasi guna melihat dan menilai hasil kerja serta kinerja masing-masing pegawai. Kinerja pegawai pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya dinilai berdasarkan penilaian hasil kerja yang dicapai pegawai setiap 1 (satu) tahun yang ditandatangani oleh pimpinan perusahaan.

Fenomena berdasarkan pengamatan awal yang peneliti lakukan terhadap komitmen organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai di Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya, menunjukkan bahwa kinerja pegawai Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Peneliti menggunakan tabel penilaian kinerja untuk mengetahui kinerja pegawai pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya, yang dilakukan oleh *Human Resources Management* (HRD) berdasarkan nilai rata-rata prestasi kerja pegawai diantaranya adalah pemahaman terhadap standar operasional kerja, loyalitas terhadap pekerjaan, kreativitas kerja, dan akurasi hasil kerja. Berikut tabel penilaian kinerja di Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya.

Tabel 1. Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya Tahun 2023

No	Unsur yang Dinilai	Nilai Angka	Keterangan
1	Pemahaman terhadap standar operasional kerja	81,5	Baik
2	Loyalitas terhadap pekerjaan	77,7	Cukup Baik
3	Kreativitas kerja	78,0	Cukup Baik
4	Akurasi hasil kerja	76,9	Cukup Baik
Nilai Rata-Rata		78,5	Cukup Baik

Sumber: Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya

Berdasarkan tabel 1 penilaian kinerja menunjukkan kinerja pegawai pada tahun 2021 sudah baik namun tetap masih harus ditingkatkan, terlihat dari nilai yang diperoleh dari pegawai bagian medis yang berjumlah 190 orang dominan baik. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian pimpinan yaitu pemahaman terhadap standar operasional kerja yang masih rendah yang tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara umum. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan Bagian Kepegawaian (HRD) menyatakan bahwa “untuk menaikkan nilai ketaatan dan kejujuran harus selalu dilakukan penegakan sanksi dengan tegas, hal ini dapat menyebabkan kinerja bagian medis dan kinerja instansi tidak meningkat”. Kinerja pegawai ini terindikasi dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan observasi langsung peneliti memperoleh informasi dan mendapatkan fenomena dalam hal komitmen organisasi yang meliputi komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normative yaitu pegawai memilih berhenti berkerja secara mendadak dan mencoba berkerja ditempat lain dengan alasan mencari pengalaman, keadaan tempat kerja yang kurang kondusif, maupun gaji yang kurang sepadang dengan kinerja. Berikut data *turnover* Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya.

Tabel 2. Data Turnover Pegawai Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya

Tahun	Total Pegawai Awal	Masuk	Keluar	Turnover
2018	200	12	20	192
2019	190	15	19	186
2020	198	18	23	193
2021	194	20	18	196
Rata-Rata				191,75

Sumber: Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya

Menurut tabel 2 data *turnover* pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya pada tahun 2018 memiliki 192 pegawai. Terjadi pengurangan pegawai pada tahun 2019 menjadi 182. Pada tahun 2020 kembali penambahan pegawai dari tahun sebelumnya menjadi 193. Kemudian pada tahun 2021 pegawai bertambah dari tahun sebelumnya menjadi 196. Dapat disimpulkan dari tabel di atas, bahwa nilai *turnover* maximal adalah 198 pada tahun 2021 nilai minimum terjadi pada tahun 2019 yaitu 186 dan untuk rata-rata 191,75.

Selanjutnya hasil observasi di Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya mengenai motivasi kerja bahwa masih terdapat karyawan yang datang terlambat tanpa ada pemberitahuan, pulang kerja sebelum waktunya, dan ada yang bermalas-malasan ketika bekerja. Berikut data keterlambatan masuk kerja pegawai Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya periode tahun 2019-2021.

Tabel 3. Data Keterlambatan Masuk Kerja Pegawai Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Pegawai	Pegawai Terlambat Masuk Kerja	
		Jumlah	%
2019	190	24	12,63
2020	198	18	9,09
2021	194	20	10,31

Sumber: Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya

Berdasarkan tabel 3 bahwa perilaku disiplin kerja pegawai belum maksimal, masih ada pegawai yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan dan istirahat yang terlalu lama. terlihat keterlambatan masuk kerja yang cukup signifikan pada tahun 2019 sebesar 12,63% kemudian mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi 9,09% dan pada tahun 2021 meningkat lagi menjadi 10,31%.

Penurunan keterlambatan masuk kerja pada tahun 2020 bisa jadi dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, seperti rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, kebanggaan akan pencapaian, atau kepuasan pribadi dalam melakukan tugas dengan baik. Namun, peningkatan kembali keterlambatan pada tahun 2021 mungkin menunjukkan bahwa faktor-faktor intrinsik tersebut mungkin tidak cukup kuat untuk menjaga konsistensi perilaku.

Motivasi ekstrinsik berkaitan dengan dorongan dari luar yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan, seperti hadiah, hukuman, atau pengakuan dari pihak lain. Penurunan keterlambatan pada tahun 2020 dan peningkatan pada tahun 2021 mungkin juga dipengaruhi oleh faktor-faktor ekstrinsik. Misalnya, pada tahun 2020, mungkin ada insentif atau *reward* yang diberikan kepada pegawai yang disiplin, sehingga mereka terdorong untuk mematuhi jam kerja. Namun, peningkatan kembali keterlambatan pada tahun 2021 bisa jadi menunjukkan bahwa insentif atau hukuman yang diberikan tidak lagi cukup mendorong untuk menjaga perilaku disiplin.

Kesimpulannya, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik memainkan peran dalam perilaku disiplin kerja pegawai diperlukan upaya yang lebih kuat dan berkelanjutan dari pihak manajemen untuk memperkuat motivasi ini agar perilaku disiplin kerja dapat dipertahankan atau ditingkatkan. Ini bisa melalui pembinaan budaya kerja yang mendukung, memberikan insentif yang sesuai, serta mengkomunikasikan konsekuensi dari perilaku yang tidak disiplin secara jelas kepada pegawai.

Untuk meningkatkan motivasi pegawai di RS Prasetya Bunda Tasikmalaya, langkah pertama yang perlu diambil adalah melakukan penelitian atau studi yang komprehensif untuk memahami faktor-faktor apa yang mempengaruhi motivasi pegawai di institusi tersebut dengan dapat dilakukan melakukan survei atau wawancara dengan pegawai untuk memahami kebutuhan, harapan, dan aspirasi mereka dalam pekerjaan. Pertanyaan dapat mencakup aspek-aspek seperti pengakuan atas kinerja, peluang pengembangan karier, lingkungan kerja yang mendukung, dan manfaat karyawan yang ditawarkan.

Penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai di RS Prasetya Bunda Tasikmalaya dilakukan dengan beberapa tujuan yang jelas dan penting. Beberapa alasan mengapa penelitian ini perlu dilakukan yaitu membantu manajemen RS untuk memahami masalah atau tantangan spesifik yang dihadapi oleh pegawai dalam hal motivasi kerja. Tanpa pemahaman yang mendalam tentang masalah tersebut, sulit bagi manajemen untuk merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi pegawai. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai, RS Prasetya Bunda Tasikmalaya dapat mengidentifikasi cara-cara untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai secara keseluruhan. Pegawai yang termotivasi cenderung bekerja dengan lebih efektif dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Selanjutnya ketika pegawai merasa kurang termotivasi atau tidak puas dengan kondisi kerja, mereka cenderung meninggalkan pekerjaan mereka. Penelitian ini membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat menyebabkan turnover pegawai yang tinggi dan mencari solusi untuk menguranginya, seperti meningkatkan kepuasan kerja dan memberikan peluang pengembangan karier yang lebih baik. Motivasi pegawai secara langsung berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai, RS dapat meningkatkan pengalaman pasien dengan memastikan bahwa pegawai bekerja dengan semangat dan profesionalisme yang tinggi. Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya yang memiliki pegawai yang termotivasi cenderung memberikan pelayanan yang berkualitas dan mendapatkan reputasi yang baik di mata pasien dan masyarakat umum. Hal ini dapat meningkatkan daya saing RS di pasar yang kompetitif dan memperkuat posisi mereka sebagai penyedia layanan kesehatan terkemuka di wilayah tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya”.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memusatkan perhatian pada unsur manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia bertugas mengelola unsur manusia seefektif mungkin agar diperoleh sumber daya insani yang merasakan kepuasan kerja dan bekerja secara memuaskan.

Menurut Marwansyah (2020:3) bahwa Pendayagunaan sumberdaya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian upah dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial.

Selanjutnya menurut Handoko (2019:4) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Adapun menurut Hasibuan (2019:10) bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Pendapat lain diungkapkan oleh Sutrisno (2019:6) bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, nilai dan memberikan gaji kepegawai pada, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan.

Berdasarkan teori yang dikemukakan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur pendayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi melalui fungsi manajemen guna mencapai tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat secara efektif dan efisien.

Komitmen Organisasi

Menurut Sutrisno (2019: 292) bahwa Komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen pada organisasi tersebut juga membahas kedekatan pegawai merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan pegawai pada organisasi.

Adapun menurut McCarthy (2019: 151) mengemukakan bahwa Komitmen organisasi sebagai sikap yaitu ada berbagai macam definisi dan ukuran komitmen organisasi, sebagai sikap, keinginan kuat untuk menjaga anggotanya dan kemaun untuk mengrahkan upaya tingkat tinggi atas nama organisasi, dan keyakinan yang pasti dalam serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Ibrahim, (2019: 46) mengemukakan bahwa Komitmen organisasi adalah sebuah konsep yang memiliki tiga indikator, yaitu *affective*, *normative* dan *continuance commitment*.

Menurut Syarif (2018:25) komitmen organisasional adalah salah satu topic yang selalu menjadi refrensi baik bagi manajemn sebuah organisasi serta peneliti dengan minat khusus berfokus pada perilaku manusia.

Dari beberapa komponen tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa setiap pegawai memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya pegawai yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial atau kerugian lain, hal ini akan berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan atau menggerakkan. Dalam manajemen, motivasi hanya ditunjukkan kepada sumber daya manusia. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya

dan potensi pegawai agar mau bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan.

Menurut Handoko (2019: 252) motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2019: 96) bahwa Motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2019: 219) mengemukakan bahwa Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala dan upayanya untuk mencapai keputusan.

Motivasi kerja menurut Mangkunagara (2019: 97), bahwa *Achievement motivation as motivation that drives a person to achieve success in competing with a size advantage (standard of excellence)*. Artinya motivasi berprestasi sebagai motivasi yang mendorong seseorang untuk mencapai keberhasilan dalam bersaing dengan suatu ukuran keunggulan.

Sedangkan pendapat lain juga diungkapkan oleh Hasibuan (2019: 98) bahwa Motivasi kerja adalah rangsangan keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses mempengaruhi pegawai untuk bekerja demi memuaskan kebutuhan hidupnya.

Kinerja

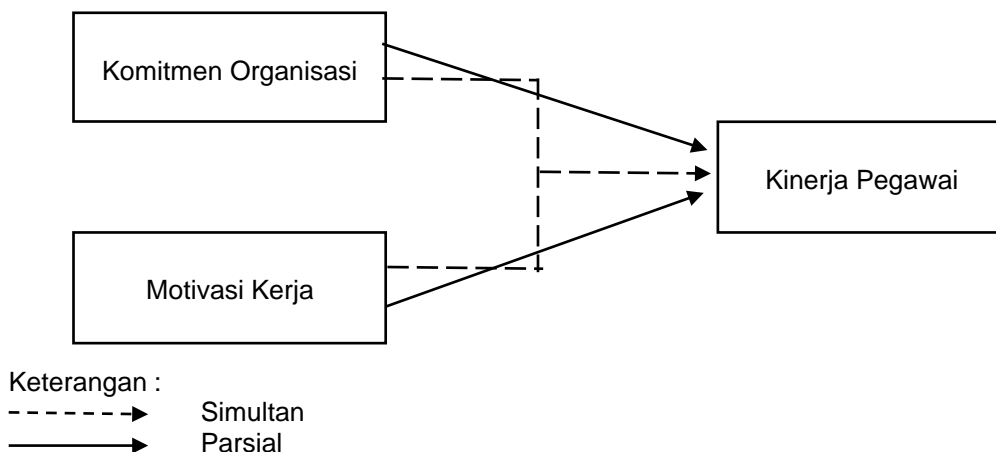
Menurut Kesuma (2019:10) mengatakan bahwa Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan prestasi kerja. Perusahaan perlu meningkatkan semangat kerja pegawainya guna meningkatkan prestasi kerjanya.

Selanjutnya menurut Kesuma (2019:12) menyatakan bahwa Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Sedangkan menurut Lestari (2019:21) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan.

Sehingga dapat disimpulkan dalam teori sebelumnya, bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian atas hasil dari pelaksanaan tugasnya selama periode tertentu.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan sebuah Kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Dengan mengacu kepada kerangka pemikiran tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya.
2. Terdapat pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya.
3. Terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Adapun objek penelitian di Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya yaitu tenaga medis di Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian menurut Sugiyono (2020:15) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah:

1. Studi Lapangan
Menurut Sunyoto (2019:22), menjelaskan bahwa studi lapangan adalah suatu metode yang dilakukan oleh peneliti dengan cara pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Studi lapangan terdiri dari:
 - a. Angket
Teknik angket sebagai teknik utama. Angket ini mengukur variabel dalam penelitian ini, dimana menyediakan pertanyaan yang diberikan kepada subjek penelitian untuk memberikan respon terhadap pertanyaan tersebut.
 - b. Wawancara
Teknik ini digunakan untuk mendapatkan informasi atau keterangan langsung dari responden/informasi sekaligus sampel mengenai permasalahan yang diteliti.
2. Studi Pustaka
Menurut Komariah (2019:105) menjelaskan bahwa studi kepustakaan merupakan pendukung penelitian yang berasal dari pandangan-pandangan ahli dalam bentuk yang tertulis berupa referensi buku, jurnal, laporan penelitian atau karya ilmiah lainnya.

Alat Analisis Data

Dalam penelitiann ini menggunakan analisis regresi linier berganda Menurut Ghozali (2018:111), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis regresi linear berganda akan menguji seberapa besar pengaruh kepemilikan institusional, profitabilitas, leverage, dan ukuran perusahaan terhadap penghindaran pajak. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \alpha - \beta_1 \cdot X_1 - \beta_2 \cdot X_2 - \epsilon$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
 α = Konstanta
 β_{1-2} = Koefisien Regresi
X1 = Komitmen Organisasi
X2 = Motivasi Kerja
 ϵ = error (Kesalahan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas mengenai variabel Komitmen organisasi menunjukkan bahwa r hitung $<$ r Tabel. Sehingga uji validitas pada Komitmen organisasi terpenuhi. Hasil uji validitas mengenai Motivasi kerja menunjukkan r hitung $<$ r Tabel, sehingga uji validitas pada Motivasi kerja terpenuhi. Hasil uji validitas mengenai Kinerja menunjukkan r hitung $<$ r Tabel, sehingga uji validitas pada Kinerja terpenuhi.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas angka yang didapat dari hasil perhitungan SPSS versi 21 menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach's* $>$ 0,7. Sehingga uji reliabilitas pada Komitmen organisasi, Motivasi kerja dan Kinerja terpenuhi.

PEMBAHASAN

Pembahasan meliputi analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Sebelumnya data tanggapan responden yang berbentuk skala ordinal diskalakan menjadi skala interval dengan menggunakan *method successive interval* (MSI). Semua pengujian menggunakan SPSS versi 21. Hasil pengujian hipotesis klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi:

Uji Asumsi Klasik

Hail Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		Komitmen	Motivasi	Kinerja
N		190	190	190
Normal Parameters(a,b)	Mean	26,2158	26,6000	36,4895
	Std. Deviation	3,28227	4,31657	4,77398
Most Extreme Differences	Absolute	,210	,274	,277
	Positive	,124	,215	,231
	Negative	-,210	-,274	-,277
Kolmogorov-Smirnov Z		2,898	3,778	3,815
Asymp. Sig. (2-tailed)		,124	,211	,235

Dari hasil pengolahan SPSS versi 21 yang dilampirkan pada output one-sample Kolmogorov-Smirnov, dimana nilai tanda $>$ (α) 0,05. Juga, P-plot residual standar regresi menunjukkan bahwa data tersebar sepanjang garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Kedua hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik normalitas atau dapat dianggap berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

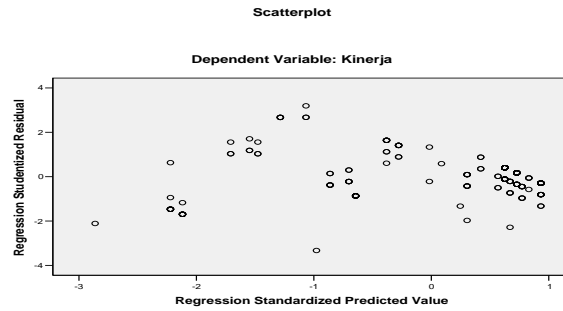
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.147	1.164		5.282	.000		
Komitmen	.447	.089	.308	5.005	.000	.232	4.307
Motivasi	.700	.068	.633	10.299	.000	.232	4.307

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil pengolahan SPSS versi 21 pada tabel toleransi diketahui bahwa komitmen organisasi $4.307 > 0,10$, motivasi kerja $4.307 > 0,10$ dan kinerja $4.307 > 0,10$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi, motivasi kerja dan kinerja tidak menunjukkan multikolinearitas, sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari pola pencar terlihat tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka Y 0. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat dikatakan bahwa uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.914 ^a	.836	.834	1,94315	1.370

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil pengujian SPSS versi 21 nilai kolom Durbin-Watson adalah 1,370, dengan kata lain angka D-W antara -2 dan 2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi, maka uji autokorelasi terpenuhi.

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi klasik, sehingga analisis data selanjutnya dapat dilakukan dengan menggunakan metode linear berganda, regresi, koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a									
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	6.147	1.164			5.282	.000			
Komitmen	.447	.089	.308		5.005	.000	.862	.344	.148
Motivasi	.700	.068	.633		10.299	.000	.902	.602	.305

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan program SPSS versi 21 dari Tabel output SPSS pada Tabel *coefficients* (Lampiran 5 halaman 128), diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,147 + 0,447X_1 + 0,700X_2 + e$$

Persamaan regresi menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y), yang artinya terdapat kontribusi komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya memiliki kriteria positif (sesuai label) yaitu 0,447 untuk setiap peningkatan komitmen organisasi dan 0,700 untuk setiap peningkatan motivasi kerja pegawai RS Prasetya Bunda Tasikmalaya. Koefisien regresi positif menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasi dan motivasi kerja pegawai RS Prasetya Bunda Tasikmalaya maka semakin tinggi Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa pegawai RS Prasetya Bunda Tasikmalaya memiliki komitmen organisasi lebih rendah dari motivasi kerja, hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi yang lebih rendah.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan DeterminasiModel Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.914 ^a	.836	.834	1,94315	1.370

a. Predictors: (Constant), Motivasi , Komitmen

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh dari hasil perhitungan pada tabel rangkuman model adalah sebesar 0,914 yang menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X₁) dan motivasi kerja (X₂) dengan variabel tersebut. ada hubungan yang sangat kuat antara kinerja (Y). Berdasarkan Kinerja Pegawai RS Prasetya Bunda Tasikmalaya secara simultan dapat menentukan komitmen organisasi dan motivasi kerja dengan menggunakan koefisien determinasi (kuadrat/r²) atau rumus $Kd = r^2 \times 100\%$. Untuk informasi lebih lanjut, lihat keluaran SPSS dari tabel ringkasan model. Dari tabel ringkasan model, angka R-squared adalah 0,836. R-square bisa juga disebut sebagai koefisien determinasi yang berkisar antara 0 sampai dengan 1, dan diketahui bahwa semakin tinggi R-square maka semakin berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai RS Prasetya Bunda Tasikmalaya. Berdasarkan perhitungan diperoleh R-square sebesar 0,836 atau 83,6% yang berarti bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai RS Prasetya Bunda Tasikmalaya. Semakin baik komitmen organisasi dan motivasi kerja karyawan RS Prasetya Bunda Tasikmalaya maka semakin baik pula Kinerja Pegawai. Sisanya $100\% - 83,6\% = 16,4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diperhatikan, seperti keamanan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan karakteristik pekerjaan.

Tabel 9. Hasil Uji SimultanANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1434,842	2	717,421	345,497	.000 ^b
	Residual	122,513	59	2,076		
	Total	15577,355	61			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi , Komitmen

Untuk mengetahui pengaruh signifikan komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai RS Prasetya Bunda Tasikmalaya dilakukan uji F secara simultan dengan FTabel 3,27 atau sig (.000a) \leq alpha (α) (0,05). Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa Fhitung lebih besar dari FTabel (Fhitung > FTabel) atau $345,497 > 3,27$, sehingga hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Diterimanya hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95%, komitmen organisasi dan motivasi kerja karyawan RS Prasetya Bunda Tasikmalaya berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara bersamaan. Artinya ketika komitmen organisasi dan motivasi kerja meningkat, maka Kinerja Pegawai meningkat, dan sebaliknya, ketika komitmen organisasi dan motivasi kerja menurun, Kinerja Pegawai menurun.

Berdasarkan nilai pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja, diketahui bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai bagian medis di Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. Hal ini disebabkan karyawan lebih membutuhkan motivasi kerja dari pada komitmen organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya

Tabel 10. Hasil Uji ParsialCoefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	6.147	1.164		5.282	.000			
Komitmen	.447	.089	.308	5.005	.000	.862	.344	.148
Motivasi	.700	.068	.633	10.299	.000	.902	.602	.305

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, yang dibuktikan dengan tabel koefisien. Dari hasil perhitungan diketahui t hitung sebesar $5,005 > t$ tabel $1,692$ atau $\text{sig} (0,000) \geq \alpha$ ($0,05$) dimana H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa komitmen organisasi (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya komitmen organisasi membantu pegawai RS Prasetya Bunda Tasikmalaya untuk mencapai Kinerja Pegawai. Penyebab komitmen organisasi mempengaruhi Kinerja Pegawai di RS Prasetya Bunda Tasikmalaya, yaitu karena komitmen organisasi merupakan motor penggerak karyawan dan dapat mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, komitmen organisasi perusahaan menjadi modal bagi pegawai untuk mencapai hasil yang optimal.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan berdasarkan tabel koefisien. Dari hasil perhitungan diketahui t hitung sebesar $10,299 > t$ tabel $1,692$ atau $\text{sig} (0,000) \leq \alpha$ ($0,05$), dalam hal ini H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya, motivasi kerja membantu tercapainya kinerja di kalangan pegawai RS Prasetya Bunda Tasikmalaya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Komitmen organisasi dalam kategori sangat tinggi, motivasi kerja dalam kategori sangat tinggi dan Kinerja Pegawai RS Prasetya Bunda Tasikmalaya dalam kategori sangat tinggi.
2. Komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pegawai RS Prasetya Bunda Tasikmalaya.
3. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai RS Prasetya Bunda Tasikmalaya.
4. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai RS Prasetya Bunda Tasikmalaya.

Saran

1. Berdasarkan skor terendah dari indikator komitmen organisasi yaitu pernyataan "Saya sulit meninggalkan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain" dengan skor 779. RS Prasetya Bunda Tasikmalaya merekomendasikan peningkatan rasa memiliki terhadap perusahaan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan memiliki peran yang penting dalam kesuksesan organisasi, memperkuat nilai-nilai perusahaan dan memastikan bahwa setiap karyawan memahami dan berkontribusi terhadap visi dan misi perusahaan, memberikan program pelatihan dan pengembangan karir yang jelas dan berkelanjutan kepada karyawan, sehingga mereka merasa bahwa organisasi peduli terhadap pertumbuhan profesional mereka, melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka dan organisasi secara keseluruhan, memastikan bahwa komunikasi organisasi berjalan lancar dan transparan, dengan menyediakan saluran komunikasi yang terbuka dan efektif antara manajemen dan karyawan.
2. Berdasarkan skor terendah pada indikator motivasi kerja yaitu pernyataan "Hubungan antar pegawai di Rumah Sakit Prasetya Bunda terjalin baik" dengan skor 811. Pentingnya RS Prasetya Bunda Tasikmalaya dalam meningkatkan hubungan antar pegawai agar Rumah Sakit Prasetya Bunda terjalin baik seperti terbentuknya tim yang solid dan efektif. Dalam lingkungan perawatan kesehatan, kerja tim yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan pelayanan kepada pasien. Kolaborasi yang harmonis antar dokter, perawat, tenaga medis, dan staf administrasi dapat menghasilkan pengobatan yang lebih efisien dan efektif.
3. Berdasarkan skor terendah dari indikator Kinerja Pegawai yaitu pernyataan "Kreativitas sangat dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan pada Rumah Sakit Prasetya Bunda" dengan skor 813. RS Prasetya Bunda Tasikmalaya merekomendasikan peningkatan kreativitas pegawai dalam menyelesaikan masalah pekerjaan dan mensosialisasikan peraturan perusahaan.
4. Di RS Prasetya Bunda Tasikmalaya, Kinerja Pegawai paling dominan adalah motivasi kerja, maka disarankan agar RS Prasetya Bunda Tasikmalaya meningkatkan motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dengan cara menyelenggarakan program pengakuan dan penghargaan untuk menghargai pencapaian dan kontribusi pegawai. Ini dapat berupa penghargaan bulanan atau tahunan untuk pegawai yang telah memberikan kontribusi luar biasa dalam pelayanan pasien, inovasi, atau kerja tim yang baik.

5. Skripsi selanjutnya, disarankan mencari dan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai, seperti gaji, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan faktor lain yang tidak ditemukan dalam penelitian ini, sehingga dapat bermanfaat bagi perusahaan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kholik Amirulloh Zein dkk. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Pasundan 1 Cimahi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Vol. 3 No. 2 Hal 199-205
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Akbar, R. S. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada " Cafe Sawah" Pujon Kidul* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Andayani. 2019. Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian PT. PCI elektronik international (studi pada karyawan PT PCI elektronik international). *Jurnal akuntansi, ekonomi dan manajemen bisnis* , 41-46.
- Arianty. 2019. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. *Jurnal Manajemen*, 195–205.
- Benny Mubarak. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL RELEVANSI* .Vol 1. No.1 Desember 2019
- Dewi Susita, dkk. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Pegawai PT X. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol.11 No.1 e-ISSN: 2301-8313.
- Diska Lora. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*. Volume 4 , Nomor 3 , Agustus 2019
- Endang, dkk. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota NVD Production. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol.9 No.2 e-ISSN : 2580-3743
- Endang, E., & Suseno, A. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota (Studi Kasus: Nvd Production). *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 222-233.
- Enggar Dwi Jatmiko dkk. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai PT Petrokimia Gresik. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol.21 No. 01. ISSN 1693-7619
- Firmansyah, M. A. 2020. *Komunikasi Pemasaran*. Jakarta: Qiara Media
- Framita, Indah Sari. 2021. Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan (Survei pada Rumah Sakit Umum Pemerintah di Kota Palembang). Skripsi pada FEB Universitas Muhammadiyah Palembang. Tidak diterbitkan.
- Ganyang, M. T. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita). Bogor: IN MEDIA
- Ghozali. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin. 2019. *Bisnis*, edisi Kedelapan. Jakarta : Erlangga
- Habib, S., Jannang, A. R., & Soleman, M. M. 2022. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Utara Melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(12), 569-585.
- Handayani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu.
- Handoko T. 2019. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan. 2019. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (jurnal manajemen, kepemimpinan, dan supervisi pendidikan)*, 5(2), 100-111.
- Hayati. 2020. *Islamic Work Ethic : The Role Of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment And Job Performance*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* , LXV, 1102-1106
- Ibrahim. 2019. *Perilaku Organisasi*, Sinar Baru, Bandung.
- Jatmiko, E. D. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Kesuma. K. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerj A Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bpr Sukasada Kota Palembang*. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Palembang
- Komarlah. 2019. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Lestari. 2019. Pengaruh Motivasi , Kompetensi , Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Geotech Sistem Indonesia. V(1). <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/moneter/article/view/3456>
- M. Manullang. 2018. *Dasar-dasar Manajemen*, edisi revisi, setakan tujuh. Jakarta: Ghalia Indonesia