

## **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS PERIZINAN DAN PENANAMAN MODAL DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (DPPM DIY)**

**Savera Mahenina Juanita<sup>1</sup>, Didik Subiyanto<sup>2</sup>, Ignatius Soni Kurniawan<sup>3</sup>**

<sup>123</sup> Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Savera.veve@gmail.com<sup>1</sup>, didiks@ustjogja.ac.id<sup>2</sup>, soni\_kurniawan@ustjogja.ac.id

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen terhadap prestasi kerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Perizinan dan Penanaman Modal Daerah Istimewa Yogyakarta (DPPM DIY) baik yang tetap maupun kontrak. Jumlah sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dan motivasi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Pegawai Dinas Perizinan dan Penanaman Modal Daerah Istimewa Yogyakarta (DPPM DIY).

Kata Kunci: Motivasi, Komitmen, Prestasi Kerja

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of motivation and commitment on employee work performance. This type of research used in this research is quantitative research. The population in this study were all employees of the Yogyakarta Special Region Licensing and Investment Service (DPPM DIY), both permanent and contractual. The number of samples taken in this study were 50 employees. The results of this study indicate that the effect of motivation has a positive and significant effect on work performance, commitment has a positive and significant effect on work performance, and motivation and commitment have a positive and significant effect on work performance of the employees of the Licensing and Investment Service of the Special Region of Yogyakarta (DPPM DIY).*

*Keywords: Motivation, Commitment, Job Performance*

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini, kerjasama merupakan keharusan bagi berbagai pihak untuk mengatasi berbagai masalah dengan meningkatkan hubungan bilateral maupun multilateral. Hal ini dikarenakan tingkat ketergantungan dalam suatu hubungan internasional menjadi lebih berkembang dimana perkembangannya merupakan hasil akibat dari adanya kemajuan dalam ilmu pengetahuan, teknologi, dan informasi dari bentuk kerjasama internasional yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah tersebut. Perubahan yang telah terjadi dalam lingkungan regional, nasional, maupun global, telah menuntut kebijakan dan perangkat baru dalam pelaksanaan hubungan antar negara, kemajuan teknologi komunikasi telah mendorong pengaruh globalisasi semakin meluas bagi para pelaku hubungan internasional tidak hanya pada aktor negara saja.

Penanaman modal atau investasi menurut undang-undang nomor 25 tahun 2007 adalah segala bentuk kegiatan menanam modal, baik oleh penanam modal dalam negeri (PMDN) maupun penanam modal asing (PMA) untuk melakukan usaha di wilayah Negara Republik Indonesia. Dalam pembangunan ekonomi, investasi mempunyai dua peran penting yaitu: (1) peran dalam jangka pendek berupa pengaruhnya terhadap permintaan agregat yang akan mendorong meningkatnya output dan kesempatan kerja, dan (2) efeknya terhadap pembentukan kapital. Investasi akan menambah berbagai peralatan, mesin, bangunan dan sebagainya. Dalam jangka panjang, tindakan ini akan meningkatkan potensi output dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara berkelanjutan.

Masuknya Indonesia sebagai “*Top 10 Reformer*” yang melakukan reformasi kemudahan berusaha dalam 15 tahun terakhir dalam *Ease of Doing Business* (EoDB) yang dikeluarkan oleh Bank Dunia dari posisi 91 pada tahun 2017 ke posisi 72 pada tahun 2018 setelah berhasil melewati China yang berada di posisi 78 dan beberapa Negara berkembang lainnya seperti Afrika Selatan, India, Filipina, dan Brazil adalah bukti keseriusan Pemerintahan dalam mendorong masuknya investasi di Indonesia dan berbagai paket kebijakan difokuskan pada perbaikan iklim investasi.

Selama ini salah satu faktor yang menghambat peningkatan penanaman modal di Indonesia adalah iklim penanaman modal yang tidak kondusif yang menyebabkan lemahnya daya saing daerah dalam menarik penanaman modal terutama penanaman modal asing. Hal ini disebabkan karena lemahnya penegakan peraturan di bidang penanaman modal yang menyebabkan terjadinya inefisiensi dalam pelayanan penanaman modal kepada investor. Era otonomi menuntut setiap pemerintah daerah (Pemda) mandiri dan kreatif, mencari sumber-sumber pembiayaan, serta aktif mencari berbagai peluang yang bisa dijadikan sumber pemasukan kas daerah.

Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan salah satu daerah yang telah menjadikan investasi asing dalam pertumbuhan perekonomiannya. Investasi asing dijadikan pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai salah satu penopang berjalannya perekonomian daerah. Daerah Istimewa Yogyakarta bukan merupakan salah satu daerah industri dan metropolitan di Indonesia, namun Daerah Istimewa Yogyakarta tetap berusaha menarik para investor asing untuk menanamkan modalnya di Daerah Istimewa Yogyakarta. Berbagai macam kendala dan hambatan menjadi tantangan bagi pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta dalam meningkatkan investasi asing di daerah. Beberapa hambatan dan kendala tersebut merupakan faktor utama yang turut mempengaruhi peningkatan penanaman modal. Mulai dari masalah sumber daya manusia hingga masalah ketersediaan infrastruktur yang sangat menunjang bagi berjalannya sebuah usaha atau industri. Terdapat beberapa hambatan dan kendala yang di miliki pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta, di antaranya:

(1) Sumber Daya Manusia, (2) Sarana dan Prasarana, (3) Rendahnya Kualitas Belanja Daerah, (4) Pengendalian Jumlah Penduduk, (5) Masalah Koordinasi, (6) Bencana Alam, dan (7) Masalah Keamanan.

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur intensitas jika seseorang termotivasi, maka orang tersebut akan mencoba kuat dari batasan yang telah diutarakan secara sederhana dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud (Sedarmayanti, 2013:233).

Komitmen bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Komitmen dapat tercapai apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif (Christina T.S, 2012).

Prestasi Kerja merupakan salah satu kebutuhan manusia yang terpenting dan selalu ingin di capai. Prestasi kerja merupakan keadaan dimana seseorang merasa bahwa telah berhasuk dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dan merasa bahwa hasil pekerjaannya itu merupakan kebutuhan orang lain. Menurut Hasibuan (2013:93), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Penanaman modal sangat penting artinya ditengah-tengah keterbatasan pemerintah dalam membiayai segala jenis kebutuhan pembangunan, untuk pemerintah merangsang partisipasi sektor swasta untuk menyukseskan program pembangunan nasional. Penanaman modal menjadi salah satu alternative yang

dianggap baik bagi pemerintah untuk memecahkan kesulitan modal dalam melancarkan pembangunan nasional. Penanaman Modal asing sangatlah dibutuhkan oleh bangsa Indonesia demi kemajuan Negara Indonesia.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Motivasi**

Motivasi kerja merupakan sesuatu faktor yang mendorong seseorang baik dari dalam diri seseorang maupun dari luar, untuk berperilaku melakukan sesuatu aktivitas kerja. Dorongan dari dalam dapat berupa kepuasan akan kebutuhan-kebutuhan yang ingin terpenuhi dan dorongan dari luar dapat berupa suatu tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dalam waktu tertentu (Kusuma, 2016). Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang diinginkan. Motivasi adalah suatu proses yang di mulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang (Chukwuma & Obiefuna, 2014).

### **Komitmen**

Menurut Colquit, Lepine, dan Weasson (2011:9) dalam Wibowo (2017:430) komitmen adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi (*is retained*) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (*turnover*). Wibowo (2016:427) Komitmen adalah perasaan identifikasi, perlibatan dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Windy dan Gunasti (2012:42) yang dimaksud komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah kecenderungan seseorang untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya

menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi.

## **Prestasi Kerja**

Menurut Hasibuan dalam Badriah (2015:136), prestasi kerja adalah hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas pengalaman kesungguhan dan waktu. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2011:149). Menurut Mangkunegara (2013) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya.

## **Pengembangan Hipotesis**

### **1. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja**

Daft (2010:73) menyatakan motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi kerja akan mempengaruhi produktifitasnya dan sebagai bagian dari tugas dari seorang manajer adalah menyalurkan motivasi kerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Gibson (2013:165) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku karyawan. Mangkunegara (2016), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sunyoto (2015:199) menjelaskan penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi – organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pattynama, Kojo dan Repi, 2016) dan (Meilani & Suryalena, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan.

## **H<sub>1</sub>: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja**

### **2. Pengaruh Komitmen terhadap Prestasi Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2010:211) komitmen merupakan suatu yang sangat penting dalam organisasi terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan. Namun untuk mencapai komitmen yang tinggi diperlukan kondisi yang memadai untuk mencapainya. Menurut (Ismail, 2010:155) Prestasi Kerja merupakan ukuran keberhasilan atau kesuksesan seorang karyawan. Karyawan itu sendiri dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan selalu ingin mengetahui hasilnya baik atau buruk, da nada kemajuan atau kemunduran.

## **H<sub>2</sub>: Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja**

### **3. Pengaruh Motivasi dan Komitmen secara simultan terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari (2014), Sulijaya dan Bangun (2015), dan Hidayah, Warso dan Haryono (2012) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Motivasi merupakan suatu dorongan atau kemauan yang dimiliki oleh seseorang untuk bekerja agar tercapainya tujuan. Dengan adanya motivasi ini pegawai dapat meningkatkan kinerjanya karena adanya dorongan untuk melakukan sesuatu sehingga kinerja pegawai sesuai dengan tujuan instansi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan meningkatkan kesukarelaan prestasi kerja karyawan dan begitu juga sebaliknya. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian Purwanti dan Rasmini (2015), dan Sulijaya dan Bangun (2015) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi prestasi kerja.

## **H<sub>3</sub>: Motivasi dan Komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja**

## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perizinan dan Penanaman Modal Daerah Istimewa Yogyakarta (DPPM DIY) baik yang tetap maupun kontrak. Untuk menentukan sampel, penelitian menggunakan kuesioner. Sampel penelitian ini didapatkan melalui kuesioner yang dibagikan oleh peneliti kepada pegawai yang bekerja di Dinas Perizinan dan Penanaman Modal Daerah Istimewa Yogyakarta (DPPM DIY) Jl. Janti Jl. Wonocatur No. 8, Wonocatur, Banguntapan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55198. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan menyebarkan kuesioner. Anggota sampel yang digunakan adalah 50 pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Item uji validitas dikatakan valid jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,1829). Pengujian menghasilkan  $r$  hitung Motivasi (0,420 s.d 0,595), Komitmen (0,465 s.d 0,608), dan Prestasi Kerja (0,418 s.d 0,666). Nilai Cronbach's Alpha Stand Motivasi (0,871), Komitmen (0,733), dan Prestasi Kerja (0,792)  $>$  0,70 atau instrument reliabel.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Jumlah	Persentase
<b>Status Kepegawaian</b>		
PNS	41	82%
Non PNS	9	18%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Pria	23	46%
Wanita	27	54%
<b>Umur</b>		
< 30 Tahun	11	22%
30-39 Tahun	22	44%
40-49 Tahun	12	24%
> 50 Tahun	5	10%
<b>Status Pernikahan</b>		
Menikah	41	82%
Belum	8	16%
Janda/Duda	1	2%
<b>Masa Kerja</b>		

Fakultas Ekonomi, Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

< 2 Tahun	44	88%
2-5 Tahun	5	10%
6-10 Tahun	1	2%

Sumber: Data primer, diolah 2020

Karakteristik responden (Tabel 1) dalam penelitian ini menunjukkan responden PNS (82%) lebih banyak dibandingkan Non PNS (18%). Mayoritas responden wanita (54%), sedangkan berdasarkan umur mayoritas berusia 30-39 tahun (44%), sebagian besar responden telah menikah (82%) dan mayoritas menyatakan masa kerja sebanyak < 2 tahun (88%).

Tabel 2. Hasil Asumsi Klasik

Model	Hetero. <i>Sig.</i>	Norm. <i>Sig.</i>	Multik. <i>Tol.</i>	<i>VIF</i>
M	0,950	0,200	0,972	1,029
K	0,816		0,972	1,029

Sumber: Data primer, diolah 2020

Hasil uji asumsi klasik (Tabel 2) menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas (*Glejser test*,  $p > 0,05$ ), dan normalitas juga terpenuhi (*Kolmogorov - Smirnov test*), *Asymp. Sig.*  $> 0,05$ ). Multikolonieritas tidak terjadi pada model regresi dengan *tolerance*  $> 0,10$  dan *VIF*  $< 10$ .

Tabel 3 Hasil Pengujian Hipotesis

Model	Unstd. B	Coeff. Error	Sig.	Adj. R <sup>2</sup>
M	0,777	0,130	0,000	0,558
K	0,517	0,089	0,000	

Sumber: Data primer, diolah 2020

Tabel 3 menunjukkan hasil uji hipotesis. Dilihat dari tabel tersebut, pengujian H1 diterima dengan nilai sig.  $< 0,05$ , H2 diterima nilai sig.  $< 0,05$ , Besarnya pengaruh Motivasi dan Komitmen terhadap Prestasi Kerja adalah sebesar 55,8%.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, dan Motivasi dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan hasil temuan tersebut diharapkan perusahaan dapat memberikan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai Dinas Perizinan dan Penanaman Modal Daerah Istimewa Yogyakarta (DPPM DIY) secara periodik sesuai kebutuhan, kegiatan tersebut akan memperkuat kompetensi dan konsekuensinya akan meningkatkan kinerja.

Penelitian ini memberikan gambaran mengenai Motivasi dan Komitmen terhadap Prestasi Kerja. Dengan hasil diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mengimplementasikan sistem perkembangan perusahaannya. Akan tetapi harus lebih memperhatikan indikator dan variabel tersebut. Dalam penelitian ini selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain terhadap kunjungan pegawai Dinas Perizinan dan Penanaman Modal Daerah Istimewa Yogyakarta (DPPM DIY). Dengan penelitian yang menambahkan variabel lain akan menemukan pengaruh terhadap variabel yang telah digunakan pada penelitian ini.

## REFERENSI

- Asmarani, T., Utari, W., & Hartati, C. S. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 3(5), 548–558.
- Achmad Rusyad Manfaluti, dkk. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Mojokerto. *Ji\_Mild - Volume Vii - Nomor 1 – Agustus 2016* Issn: 2337- 697x

Christina T.S, 2012, Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT. Media Riset Akuntansi, volume 2 No.1

Daft, Richard L. 2010 Era Baru Manajemen. Salemba Empat, Jakarta

Gibson. Donnelly. 2013, Organisasi. Jilid 1. Binarupa Aksara, Jakarta. Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.

Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. In: SPSS.

Ghozali, I. (2013). Analisis Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19.

(Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Ed.) (5th ed). Semarang.

Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23.

(Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Ed.) (8th ed). Semarang.

Harianja, J. (2018). *JOM FISIP Vol. 5 No. 1- April 2018 Page 1*. 5(1), 1–15.

Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.

Hutama, A. (2015). 濟無 No Title No Title. *Dk*, 53(9), 1689–1699.

Kadarisman, M. 2013. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Kusuma, Y. W. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(2).

Rivai, Veithzal dan Sagalla, Ella Jauvani. 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

Rep, A., Kojo, C., & Pattynama, J. V. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 514–523. <https://doi.org/10.35794/emba.v4i1.11663>

Sugiyono. (2014). Populasi dan sampel. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 291, 292.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Dan Pengembangan (Research and Development/ R&D). Bandung: CV. ALFABETA.

Fakultas Ekonomi, Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

- Wahyuni, D. U., et al. (2014). Influence of Organizational Commitment, Transactional Leadership, and Servant Leadership to the Work Motivation, Work Satisfaction and Work Performance of Teachers at Private Senior High Schools in Surabaya. *Educational Research International*, 3(2), 82–96. [www.savap.org.pk%5Cnwww.erint.savap.org.pk](http://www.savap.org.pk%5Cnwww.erint.savap.org.pk)
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA*, 3(2), 37–45. <https://doi.org/10.34006/jmb.v7i4.2>
- Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih, “Teori Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi”, Gramedia, Jakarta, 2012.
- York, N., Thomas Davenport, by H., Bean, R., Francisco, S., & Davenport, T. H. (2017). *Page / 1 Page / 2 Page / 3*. 16(2), 1–16. [www.newvantage.com](http://www.newvantage.com)