

Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Koppontren Uspps Ausath Blokagung Banyuwangi

Nurul Inayah, S.E, M.Si

Institut Agama Islam (IAI) Darussalam Blokagung
inayahsyaikhoni@yahoo.co.id

INTISARI

Tujuan Penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Koppontren Uspps Ausath. (2) untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Koppontren Uspps Ausath. (3) Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara parsial antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Koppontren Uspps Ausath. (4) Variabel manakah yang memiliki nilai paling dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koppontren Uspps Ausath. Untuk itu, obyek dan focus dalam penelitian ini adalah Koppontren Uspps Ausath Blokagung Banyuwangi. Penelitian ini menggunakan analisis data regresi linear ganda. Hasil penelitian ditemukan bahwa: (1) nilai signifikansinya $0,001 \leq 0,05$ maka H_0 di tolak. Nilai $R=0,826$; (2) pengaruh Motivasi mempunyai t_{hitung} sebesar $3,197 > t_{tabel} 1,796$ dengan nilai signifikansinya sebesar $0,05$; (3) pengaruh Komitmen Organisasi mempunyai t_{hitung} sebesar $3,076 > t_{tabel} 1,796$ dengan nilai signifikansinya sebesar $0,05$. (4) nilai variabel motivasi yang hasilnya $3,197$ lebih besar dari variabel komitmen organisasi yang hasilnya $0,076$.

Kata Kunci : Motivasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja atau sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam upaya mencapai suatu tujuan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia sebagai suatu unsur yang sangat penting dalam menjalankan suatu organisasi, maka sumber daya manusia dianggap sebagai obyek utama.

Proses dalam menerapkan motivasi kerja karyawan pada bagian atau divisi yang berbeda bisa berbeda pula motivasi yang diharapkan, begitu juga pada level jabatan karyawan itu sendiri. Hal ini bertujuan untuk pengembangan sumber daya manusia dan membuat karyawan dapat lebih giat bekerja. Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu aktivitas kerja, karena motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan perilaku (renika Cipta, 2006:120) . Motivasi kerja adalah kemauan kerja suatu karyawan atau pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi (Winardi, 2001:67).

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan tertentu. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan berasal dari unsur-unsur yang timbul dari karyawan itu sendiri sebagai aktualisasi diri seperti, minat pekerja, kemauan, kemampuan dan tanggung jawab. sedangkan Faktor eksternal motivasi

kerja karyawan berupa kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, pendidikan, penghargaan, pelatihan kerja dan masih banyak lainnya. Selain faktor-faktor diatas penempatan karyawan pada posisi yang tepat dan pemberian deskripsi pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab karyawan pun menjadi faktor yang ikut mempengaruhi motivasi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan sebagai tanggung jawab karyawan.

Pemberian motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan, terutama di koppontren uspps ausat agar dapat menciptakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang nantinya mempengaruhi kinerja.

Langkah awal pimpinan diharapkan dapat melakukan perannya dalam proses pemberian deskripsi pekerjaan kepada tenaga kerja atau karyawan yang ahli dibidangnya, diberikan kebebasan dalam pelaksanaan pekerjaan dengan kreatifitas serta kemauan untuk kemajuan perusahaan, lalu proses berikutnya yaitu memasukan nilai komitmen karyawan terhadap perusahaan yang membantu karyawan untuk bertanggung jawab terhadap jabatan, posisi dan tanggung jawab pekerjaan yang menjadi deskripsi pekerjaannya. Pemberian motivasi dan semangat kerja karyawan diharapkan dapat membantu dalam pencapaian target perusahaan dan karyawan itu sendiri dalam mengembangkan jenjang karir, dan juga memperhatikan pelayanan bagi pelanggan sebagai tujuan perusahaan serta untuk dapat lebih mengenal karyawan lebih dalam lagi, seperti sikap kerja karyawan, motivasi kerja, komunikasi antar karyawan, tingkat stres karyawan, kepuasan kerja hingga pola kepemimpinan yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga tidak terjadi perputaran atau *turnover* karyawan yang tinggi karena perputaran mengganggu kontinuitas organisasi.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Koppontren Uspps Ausath?
2. Adakah pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Koppontren Uspps Ausath?
3. Adakah pengaruh yang signifikan secara parsial antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Koppontren Uspps Ausath?
4. Variabel manakah yang memiliki nilai paling dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koppontren Uspps Ausath?

KAJIAN TEORI

A. Motivasi

Terdapat banyak pengertian tentang motivasi, diantaranya adalah Robert Heller (1998:6) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan kita perlu mempengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* (Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 2001:205). Sedangkan Stephen P. Robbins (2003:156) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan Intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.

B. Tindakan Memotivasi

Motivasi merupakan proses aktif yang didorong oleh serangkaian tindakan yang dapat dikelompokkan dalam tiga kelompok (John Baldoni, 2005:5), yaitu: (1) *Energize* (Memberi daya), adalah apa yang dilakukan pemimpin ketika mereka memberikan contoh, melakukan komunikasi dengan jelas, dan memberikan tantangan dengan tepat; (2) *Encourage* (Mendorong), adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, coaching dan pengakuan. (3) *Exhort* (Mendesak), adalah bagaimana pemimpin organisasi menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang mempersiapkan dasar bagi motivasi untuk dapat tumbuh dengan subur.

C. Teori Motivasi Terkait dengan Kinerja

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2003:202) membahas bahwa motivasi dapat diperoleh melalui (1) *Needs* (Kebutuhan) Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis dan psikologis yang menimbulkan perilaku. Teori motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan dikemukakan oleh Abraham Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang dari *Physiological, safety, social, esteem, dan self-actualization*. (2) *Job Design* (Design Pekerjaan) Job Design adalah mengubah konten dan/atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang dipergunakan untuk desain kerja adalah *Scientific management* (manajemen saintifik), *job enlargement* (perluasan kerja), *job rotation* (rotasi kerja), dan *job enrichment* (pengkayaan kerja). (3) *Satisfaction* (Kepuasan) Motivasi kerja individual berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah respons bersifat mempengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan. Karena terdapat hubungan dinamis antara motivasi dengan kepuasan kerja. Konsekuensi kepuasan kerja ditunjukkan oleh korelasinya dengan motivasi, pelibatan kerja, *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi, perasaan stres, dan kinerja. (4) *Equity* (Keadilan) Equity theory adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima. (5) *Expectation* (Harapan) *Expectancy Theory* berpandangan bahwa orang berperilaku temotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai. (6) *Goal Setting* (Penetapan Tujuan) Tujuan adalah apa yang diusahakan untuk dicapai individu, merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan.

Menurut Locke, *goal setting* mempunyai empat mekanisme, yaitu *Goal direct attention*, tujuan yang cenderung fokus pada satu perhatian yang relevan dan penting. *Goal regulate effort*, bukan hanya tujuan yang ingin dicapai tetapi memotivasi untuk bertindak. *Goals increase persistence*, orang yang tekun cenderung melihat hambatan sebagai tantangan yang harus diatasi daripada sebagai alasan untuk gagal. *Goals foster strategies and action plans*, tujuan dapat membantu karena tujuan mendorong orang mengembangkan strategi dan rencana aksi yang memungkinkan mencapai tujuan (Robert Kreitner and Angelo Kinicki, 2001: 251).

Dalam bukunya yang berjudul *Bekerja dengan Hati Nurani*, Akh. Muwafik Saleh mengatakan selama ini, banyak orang bekerja untuk mengajar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun memerdulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu sudah saatnya para pekerja bekerja dengan motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam yang memenuhi ciri-ciri sebagai berikut:

a. Niat Baik dan Benar (Mengharap Ridha Allah SWT)

Sebelum seseorang bekerja, harus mengetahui apa niat dan motivasi dalam bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaan. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang akan didapat. Tetapi jika niat bekerja

sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, mendapat harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan. Seperti dalam hadis di jelaskan:

تَبَارَكَ فِيمَا يَرُؤِيهِ عَنْ رَبِّهِ عَنِ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا ، عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَتَعَالَى ، قَالَ : «إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْحَسَنَاتِ وَالسَّيِّئَاتِ ، ثُمَّ بَيَّنَّ ذَلِكَ ، فَمَنْ هَمَّ بِحَسَنَةٍ فَلَمْ يَعْمَلْهَا ، كَتَبَهَا اللَّهُ عِنْدَهُ حَسَنَةً كَامِلَةً ، وَإِنْ هَمَّ بِهَا فَعَمَلَهَا كَتَبَهُ اللَّهُ عَزَّوَجَلَّ عِنْدَهُ عَشْرَ حَسَنَاتٍ إِلَى سَبْعِمِائَةٍ ضِعْفٍ إِلَى أضعَافٍ كَثِيرَةٍ ، وَإِنْ هَمَّ بِسَيِّئَةٍ فَلَمْ يَعْمَلْهَا ؛ كَتَبَهَا اللَّهُ عِنْدَهُ حَسَنَةً كَامِلَةً ، وَإِنْ هَمَّ بِهَا فَعَمَلَهَا ، كَتَبَهَا اللَّهُ سَيِّئَةً وَاحِدَةً .» رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ وَمُسْلِمٌ فِي صَحِيحَيْهِمَا بِهَذِهِ الْخُرُوفِ

Dari Ibnu 'Abbās Radhiyallahu anhu dari Nabi Shallallahu 'alaihi wa sallam tentang hadits yang beliau riwayatkan dari Rabb-nya Azza wa Jalla . Nabi Shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda, "Sesungguhnya Allāh menulis kebaikan-kebaikan dan kesalahan-kesalahan kemudian menjelaskannya. Barangsiapa berniat melakukan kebaikan namun dia tidak (jadi) melakukannya, Allāh tetap menuliskannya sebagai satu kebaikan sempurna di sisi-Nya. Jika ia berniat berbuat kebaikan kemudian mengerjakannya, maka Allāh menulisnya di sisi-Nya sebagai sepuluh kebaikan hingga tujuh ratus kali lipat sampai kelipatan yang banyak. Barangsiapa berniat berbuat buruk namun dia tidak jadi melakukannya, maka Allāh menulisnya di sisi-Nya sebagai satu kebaikan yang sempurna. Dan barangsiapa berniat berbuat kesalahan kemudian mengerjakannya, maka Allāh menuliskannya sebagai satu kesalahan." [HR. al-Bukhāri dan Muslim dalam kitab Shahiih mereka]

b. Takwa Dalam Bekerja

Takwa disini terdapat dua pengertian. Pertama, taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala bentuk larangan-Nya. Kedua, sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan diikrarkannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan. Dan selalu menampilkan sikap-sikap positif, dan menampilkan sikap bekerja dengan cara terbaik sebagai wujud tanggung jawab terhadap kerja dan tugas yang diamanahkan, menjauhi segala bentuk kemungkaran untuk dirinya dan orang lain dalam bekerja. Misalnya, tidak malas-malasan, merugikan rekan kerja, dan taat pada aturan. Hanya menginginkan hasil pekerjaan yang baik dan halal.sesai dengan ayat ayat qur'an yaitu:

(يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ حَقَّ تَقَاتِهِ وَلَا تَمُوتُنَّ إِلَّا وَأَنْتُمْ مُسْلِمُونَ) (آل عمران: ١٠٢)

"Wahai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah sebenar-benarnya takwa, dan janganlah sekali-kali kalian mati melainkan dalam keadaan memeluk agama Islam." (Al.imron: 102)

c. Ikhlas dan adil Dalam Bekerja

Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Suatu kegiatan atau aktivitas termasuk kerja jika dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT. Dengan bekerja semata-mata mengharap ridha Allah SWT. Bersih dari segala maksud pamrih dan ria. Penuh semangat dalam mengerjakan seluruh tugas pekerjaan. Tidak merasa rendah karena makian atau cercaan sehingga tidak mengurangi semangat dalam bekerja.Seperti dalam Al-Quran:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ
عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ
تَذَكَّرُونَ ﴾

Artinya:

“*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkar dan permusuhan. dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran*”. (QS. An-Nah 1: 90).

d. Insentif

Menurut Pangabean (2002) Insentif merupakan penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standard yang telah ditentukan. Insentif juga merupakan suatu bentuk dorongan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut.

Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban ibadah fardlu lainnya. Islam sangat layak untuk dipilih sebagai jalan hidup (way of life). Islam tidak hanya berbicara tentang moralitas akhlak, tetapi juga memberikan peletakan dasar tentang konsep-konsep membangun kehidupan dan peradaban tinggi. Islam menganjurkan umatnya agar memilih aktivitas dan karir yang benar-benar selaras dengan kecenderungan dan bakatnya.

Motivasi dapat mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi. Pekerja/karyawan mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, disposisi dan sifat, emosi, suasana hati, keyakinan, dan nilai-nilai pada pekerjaan. Konteks pekerjaan mencakup lingkungan fisik, penyelesaian tugas, pendekatan organisasi pada rekognisi dan penghargaan, kecukupan dukungan pengawasan dan coaching, serta budaya organisasi.

D. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi identik dengan rasa kecintaan seorang individu terhadap entitas dimana orang tersebut berkontribusi. Luthans (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Para karyawan yang memiliki idealisme yang cukup tinggi dan percaya terhadap nilai – nilai perusahaan tempat mereka bekerja memiliki potensi besar untuk bekerja pada perusahaan tersebut sampai mereka pensiun. Kesamaan nilai individu dengan perusahaan akan menimbulkan kepuasan batin pada karyawan sehingga secara otomatis memunculkan rasa memiliki yang tinggi terhadap perusahaan. Hal ini akan berdampak kepada kinerja karyawan tersebut karena tidak ada beban ketika melaksanakan pekerjaannya, kecuali terjadi pergeseran nilai – nilai perusahaan.

Robbins (2003) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan – tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Hal ini berdampak ketika seorang karyawan sedang menghadapi kondisi akan suatu pilihan di lingkungan eksternal, karyawan tersebut akan cenderung berpola pikir seperti perusahaan tempat dia bekerja dan secara implisit akan menunjukkan keberpihakannya atas keunggulan – keunggulan perusahaan

tempat dia bekerja. Implikasi lainnya adalah seorang karyawan akan merasa memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan perusahaannya dan dapat dilakukan dengan pengembangan kapasitas seseorang.

E. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. David (dalam Minner, 1997) oleh Sopiah (2008:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

- a. Faktor personal, misalnya : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya : lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur, misalnya : besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap.

Tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

F. Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (1995), Kinerja diartikan sebagai pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan. Output yang dihasilkan tersebut terkait dengan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang bersifat fisik/material maupun non – fisik/nonmaterial. Simamora (2006) menyampaikan bahwa kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, namun sering di salah tafsirkan sebagai upaya (*effort*) yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Dari beberapa pengertian diatas kinerja bisa dikatakan sebagai hasil dari proses kerja yang sudah dilewati dan menjadi gambaran bagaimana proses kerjayang dilakukan, bila proses kerja sesuai dengan standar atau aturan kerja yang sudah dilakukan maka kinerja atau hasil kerja akan sesuai target. Kinerja yang tidak sesuai target dapat menjadi sebuah indikator bahwa ada permasalahan atau penyimpangan dalam sebuah proses kerja.

Menurut Mathis (2006) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus di kembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor – faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang kuno. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam

bekerja. Ada tiga alasan yang berkaitan mengapa penentuan sasaran mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Penentuan sasaran mempunyai dampak mengarahkan, yaitu memfokuskan aktivitas – aktivitas kearah tertentu dari pada kearah lainnya.
- b. Disebabkan oleh sasaran – sasaran yang telah diterima, maka orang – orang cenderung mengarahkan upaya secara proporsional terhadap kesulitan sasaran.
- c. Sasaran – sasaran yang sukar akan membuahkan ketekunan dibandingkan sasaran – sasaran yang ringan.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil karya karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target / sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Handoko (2000), penilaian prestasi kinerja merupakan proses melalui mana organisasi – organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan – keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kinerja. Kinerja merupakan suatu karya nyata yang diciptakan oleh seorang karyawan, kadang kala proses penyelesaian suatu pekerjaan atau permasalahan dilakukan dengan berbeda oleh setiap karyawan. Kinerja juga merupakan sebuah gambaran tentang sejauhmana pencapaian hasil kerja yang dimiliki setiap pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

G. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simamora (1995) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang, yaitu:

- a. Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- c. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

Simamora (2004) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Karakteristik pribadi
Karakteristik pribadi yaitu bagaimana lingkungan dan organisasi mempengaruhi pelaksanaan kinerja dalam organisasi
- b. Deskripsi pekerjaan
Deskripsi pekerjaan yaitu spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja karyawan karena pekerjaan yang berbeda mempunyai deskripsi pekerjaan yang berbeda.
- c. Tujuan-tujuan penilaian kerja
Tujuan khusus secara mendasar dapat digolongkan kedalam dua bagian besar yaitu evaluasi dan pengembangannya.
- d. Sikap para pekerja dan atasan terhadap evaluasi
Keberhasilan suatu organisasi secara umum ditentukan oleh semua orang yang terlibat dalam struktur organisasi tersebut. Karyawan merupakan kelompok kecil dalam organisasi dan ditempatkan di barisan paling depan yang mempunyai arti cukup besar dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2006) Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, komitmen

dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif yang dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Objek atau tempat yang akan diteliti akan dilakukan di kantor Koppontren Uspps Ausath kota Banyuwangi kecamatan Tegalsari desa Karangdoro yang beralamatkan dusun Blokagung. Waktu Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2016. Jumlah populasi karyawan di koppotren USPPS AUSATH berjumlah 13 orang. Maka seluruh karyawan dianggap sebagai responden. Variabel bebas (*independen*) adalah motivasi dan komitmen organisasional, variabel terikat (*dependen*) adalah kinerja karyawan.

Pengujian validitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgment expert*). Berkaitan dengan pengujian validitas instrumen Arikunto (1995:63-69) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, dengan rumus Pearson Product Moment sebagai berikut.

$$r_{hitung} = \frac{N(\sum XY) - \{(\sum X)(\sum Y)\}}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana : R hitung (koefisien korelasi), $\sum X$ (jumlah skor item), $\sum Y$ (jumlah skor total), N (jumlah responden)

Selanjutnya dihitung dengan uji-t dengan rumus

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana : T (nilai t_{hitung}), R (koefisien korelasi hasil r_{hitung}), N (jumlah responden)

Distribusi (tabel t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$) Kaidah keputusan : jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti valid sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak valid. Jika instrumen itu valid maka dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya (r) sebagai berikut :

Tabel 1. Kriteria Indeks Korelasi

No	Nilai Hitung	Kategori
1	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
2	0,600 – 0,799	Tinggi
3	0,400 – 0,599	Cukup Tinggi
4	0,200 – 0,399	Rendah
5	0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Reabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila di lakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula. Uji reabilitas Alat ukur dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, pengujian dapat dilakukan *test-retest*, *equivalent* dan gabungan keduanya. Secara internal, reabilitas alat ukur dapat di uji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu.

Data primer yang digunakan berupa data dari variabel motivasi meliputi tingkat kerja keras, tingkat ketekunan, tingkat pemanfaatan waktu, dan tingkat optimisme. Data variabel komitmen organisasional yang meliputi tingkat rasa bangga, tingkat loyalitas dan tingkat rasa kepemilikan. Serta data variabel kinerja. Data sekunder dari Koppontren Uspps Ausath berupa jumlah karyawan, tingkat absensi, masa kerja, profil perusahaan, kinerja karyawan.

Metode pengumpulan data kuesioner yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden. Sebelum membuat kuesioner terlebih dahulu dilakukan uji validitas isi. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner benar-benar mengukur hal yang ingin diteliti. Metode observasi Pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan perilaku karyawan untuk mengetahui karakteristik divisi kerja perusahaan.

Analisis regresi ganda adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Analisis regresi ganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih (X_1), (X_2), (X_3).....(X_n) dengan satu variabel terikat.

Asumsi dan arti persamaan regresi sederhana berlaku pada regresi ganda, tetapi bedanya terletak pada rumusnya, sedangkan analisis regresi ganda dapat dihitung dengan cara komputer dengan program *Statistik Product and Service Solution (SPSS)* dan ada juga dengan menggunakan kalkulator atau manual (Riduwan, 2004).

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- \hat{Y} : Kinerja karyawan
- b_1 : Koefisien regresi variabel antara x_1 dan y
- b_2 : Koefisien regresi variabel antara x_2 dan y
- X_1 : Motivasi
- X_2 : Komitmen organisasi
- a : Konstanta

Langkah-langkah menjawab regresi ganda:

Langkah 1.Membuat H_a dan H_o dalam bentuk kalimat:

Langkah 2.Membuat H_a dan H_o dalam bentuk statistik:

Langkah 3.Membuat tabel penolong untuk menghitung angka statistik:

Langkah 4.Hitung nilai-nilai persamaan b_1 , b_2 dan a dengan rumus:

Rumus nilai persamaan 2 variabel bebas dengan CARA PERTAMA

$$\begin{aligned} \sum Y &= a.n + b_1.\sum X_1 + b_2.\sum X_2 \\ \sum X_1 Y &= a.\sum X_1 + b_1.\sum X_1^2 + b_2. \sum X_1 \sum X_2 \\ \sum X_2 Y &= a.\sum X_2 + b_1.\sum X_1 X_2 + b_2.\sum X_2^2 \end{aligned}$$

Rumus nilai persamaan untuk 2 variabel bebas CARA KEDUA

No	X_1	X_2	Y	X_1^2	X_2^2	Y^2	$X_1 Y$	$X_2 Y$	$X_1 X_2$
1									
2									
3									
N									
Statistik	X_1	X_2	Y	X_1^2	X_2^2	Y^2	$X_1 Y$	$X_2 Y$	$X_1 X_2$

Masukkan hasil dari nilai-nilai statistik ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}
 \text{a. } \sum X_1^2 &= \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n} \\
 \text{b. } \sum X_2^2 &= \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n} \\
 \text{c. } \sum Y^2 &= \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \\
 \text{d. } \sum X_1 Y &= \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n} \\
 \text{e. } \sum X_2 Y &= \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n} \\
 \text{f. } \sum X_1 X_2 &= \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n}
 \end{aligned}$$

Kemudian masukkan hasil dari jumlah kuadrat kepersamaan b_1, b_2 dan a :

$$\begin{aligned}
 b_1 &= \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_2 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2} \\
 b_2 &= \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_1 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2} \\
 a &= \frac{\sum Y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum X_2}{n} \right)
 \end{aligned}$$

Langkah 5. Mencari Korelasi Ganda dengan rumus :

$$(R_{X_1 X_2 Y}) = \sqrt{\frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}}$$

Langkah 6. Mencari Nilai Kontribusi Korelasi Ganda dengan rumus :

$$KP = (R_{X_1 X_2 Y})^2 \times 100\%$$

Langkah 7. Menguji Signifikansi dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

dimana :

n = jumlah responden

m = jumlah variabel bebas

Kaidah pengujian signifikansi :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka tolak H_0 artinya signifikan dan

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka terima H_0 artinya tidak signifikan

Dengan taraf signifikansi: $\alpha = 0,01$ atau $\alpha = 0,05$

Carilah nilai F_{tabel} menggunakan Tabel F dengan rumus :

$$F_{tabel} = F_{\{(1 - \alpha) (dk \text{ pembilang} = m) (dk \text{ penyebut} = n - m - 1)\}}$$

Langkah 8 Membuat kesimpulan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa data dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 tentang uji validitas instrumen variabel motivasi.

Tabel 2. Hasil uji Validitas Variabel Motivasi

No Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi r_{hitung}	Harga t_{hitung}	Harga t_{tabel}	Keputusan
1	0,651	2,844	1,796	Valid
2	0,555	2,231	1,796	Valid
3	0,674	3,026	1,796	Valid

No Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi r_{hitung}	Harga t_{hitung}	Harga t_{tabel}	Keputusan
4	0,583	2,380	1,796	Valid
5	0,694	3,197	1,796	Valid

Sumber: pengolahan data primer 2016

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa instrumen penelitian variable motivasi dengan 5 item pertanyaan mempunyai nilai korelasi $> 0,555$ dan berdasarkan kriteria penolakan maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa instrumen variabel motivasi valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

No Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi r_{hitung}	Harga t_{hitung}	Harga t_{tabel}	Keputusan
1	0,607	2,533	1,796	Valid
2	0,656	2,883	1,796	Valid
3	0,614	2,580	1,796	Valid
4	0,586	2,399	1,796	Valid
5	0,680	3,076	1,796	Valid

Sumber: pengolahan data primer 2016

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa instrumen penelitian variable komitmen organisasi dengan 5 item pertanyaan mempunyai nilai korelasi $> 0,586$ dan berdasarkan kriteria penolakan maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa instrumen variabel komitmen organisasi valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi r_{hitung}	Harga t_{hitung}	Harga t_{tabel}	Keputusan
1	0,712	3,363	1,796	Valid
2	0,874	5,965	1,796	Valid
3	0,704	3,288	1,796	Valid
4	0,671	3,001	1,796	Valid
5	0,693	3,188/	1,796	Valid

Sumber: pengolahan data primer 2016

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa instrumen penelitian variabel kinerja karyawan dengan 5 item pertanyaan mempunyai nilai korelasi $> 0,671$ dan berdasarkan kriteria penolakan maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa instrumen variabel kinerja karyawan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

1. Pengaruh Signifikan Secara Simultan Antara Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Koppontren Uspps Ausath blokagung banyuwangi.

Sebagai upaya (*effort*) yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Untuk mencapai kinerja yang maksimal maka diperlukan motivasi dalam diri setiap individu karyawan. Dalam penelitian ini variabel motivasi dan komitmen organisasi menunjukkan pengaruh yang signifikan dan cukup baik terhadap kinerja karyawan, di tunjukkan dengan nilai signifikansinya $0,001 \leq 0,05$ maka H_0 di tolak. Nilai $R=0,826$ artinya bahwa penelitian ini berhasil menjawab H_1 yaitu motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 .

2. Pengaruh Signifikan Secara Parsial Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Koppontren Uspps Ausath.

Berdasarkan elemen dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. di lihat Berdasarkan pengujian secara parsial yang di dapatkan pengaruh Motivasi mempunyai t_{hitung} sebesar $3,197 > t_{tabel}$ $1,796$ dengan nilai signifikansinya sebesar $0,05$.

3. Pengaruh Signifikan Antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Koppontren Uspps Ausath.

Berdasarkan pengujian secara parsial yang di dapatkan pengaruh Komitmen Organisasi mempunyai t_{hitung} sebesar $3,076 > t_{tabel}$ $1,796$ dengan nilai signifikansinya sebesar $0,05$. Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Koppontren Uspps Ausath Blokagung Banyuwangi, Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1990) menyatakan bahwa komitmen organisasi bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan dukungan untuk tiga model komponen. Ketiga dimensi tersebut adalah (a) Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. (b) Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit. Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal yang benar yang harus dilakukan.

4. Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di Koppontren Uspps Ausath.

Dari pengujian data pada tabel diketahui bahwa variabel motivasi (X_1) Memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan (Y) di Koppontren Uspps Ausath. variabel Motivasi mempunyai t_{hitung} $3,197 > t_{tabel}$ $1,796$ dengan nilai signifikansinya sebesar $0,05$. Sedangkan variabel komitmen organisasi mempunyai t_{hitung} sebesar $3,076 > t_{tabel}$ $1,796$ dengan nilai signifikansinya sebesar $0,05$. Dengan demikian variabel Motivasi (X_1) Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan Terhadap kinerja karyawan (Y).

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan komitmen organisasi secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan di koppontren uspps ausath.hal ini di tunjukkan dengan nilai signifikansinya $0,001 \leq 0,05$ maka H_0 di tolak. Nilai $R=0,826$ menunjukkan antara variabel motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang cukup kuat.
2. Berdasarkan pengujian secara parsial yang di dapatkan pengaruh Motivasi mempunyai t_{hitung} sebesar $3,197 > t_{tabel}$ $1,796$ dengan nilai signifikansinya sebesar $0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di koppontren Uspps Ausath blokagung Banyuwangi.
3. Berdasarkan pengujian secara parsial yang di dapatkan pengaruh Komitmen Organisasi mempunyai t_{hitung} sebesar $3,076 > t_{tabel}$ $1,796$ dengan nilai signifikansinya sebesar $0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh

secara signifikan terhadap kinerja karyawan di koppondren Uspps Ausath blokagung Banyuwangi.

4. Variabel yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel motivasi, hal ini dapat di lihat dari nilai variabel motivasi yang hasilnya 3,197 lebih besar dari variabel komitmen organisasi yang hasilnya 0,076.

B. Saran

1. Bagi Koppondren Uspps Auath Blokagung Banyuwangi harus terus mengembangkan kualitas – kualitas kinerjanya, sehingga dapat bersaing dengan Bank syariah lain pada umumnya.
2. Koppondren Uspps Auath Blokagung Banyuwangi diharapkan lebih meningkatkan kualitas kinerjanya dengan berlandaskan nilai-nilai syariah.
3. Suasana kondusif yang dapat diciptakan oleh pimpinan diharapkan dapat direalisasikan secara simultan sehingga dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan.
4. Perlu di adakan penelitian selanjutnya, sebagai pengembangan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bacal, Robert. 2002. *Performance Management*. Edisi 2, Gramedia. Jakarta.
- Bailey, Kenneth D. 1994. *Methods of Social Research*. The Free Press, New York.
- Creswell, John. 2002. *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. Pearson Education. New York.
- Dessler, Garry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Penerbit PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Flippo, Edwin. (Terjemahan). 1996. *Manajemen Personalia*. Jilid Satu. Cetakan Ketujuh. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.
- IAIDA. *buku pedoman penulisan skripsi fakultas ekonomi dan bisnis islam*. 2016. Blokagung. Banyuwangi
- Hafizh, Farisy. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. skripsi diterbitkan. Universitas Diponegoro Semarang
- Hasibuan, Melayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki. 2001. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Luthans, Fred. 1985. *Organizational Behavior*. New York: McGraw Book Company.
- Malhotra, N.K. 1996. *Metode penelitian dan Aplikasi dalam Pemasaran*. PT Indeks Kel Gramedia. Jakarta.
- Margareth, helga. (2012). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. skripsi diterbitkan. Jakarta: program sarjana universitas bakrie jakarta.
- Maslow, Abraham. 1970. *Motivation and Personality*. Edisi ke-2. New York: Harper & Row.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Riduwan, Drs, M.B.A. (2004). *Metode & teknik menyusun tesis*. Bandung: alfabeta
- Sugiono, Dr., Prof.(2005), *metode penelitian administrasi*. Bandung: alfabeta
- Sugiono. (2009). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Bandung: alfabeta