

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KANTOR POS ATAMBUA

The Effect of Work Motivation and Organizational Commitmen to Employee Achievement at Atambua Post Office

Maria Efanggelina Fahik^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Marianus S. Neno^{3,c)} Yonas F. Riwu^{4,d)}
^{1,2,3,4)}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Korespodensi:¹⁾mariaefanggelinaf@gmail.com,²⁾tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id,

³⁾Marianus.neno@staf.undana.ac.id, ⁴⁾yonas.riwu@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mendeskripsikan motivasi kerja, komitmen organisasional, dan prestasi kerja karyawan pada Kantor Pos Atambua, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja, untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap prestasi kerja, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pos Atambua. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, Uji Signifikansi Parsial (Uji t), Uji Signifikansi Simultan (Uji F), Uji Koefisien, Determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil analisis regresi linier berganda adalah pergerakan nilai dari variabel motivasi kerja dan prestasi kerja adalah searah, sehingga semakin tinggi motivasi kerja maka tingkat prestasi kerja karyawan akan meningkat. Sedangkan pergerakan nilai dari variabel komitmen organisasional dan prestasi kerja adalah berlawanan arah, sehingga semakin tinggi komitmen organisasional maka tingkat prestasi kerja karyawan akan semakin menurun. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja. Koefisien determinasi menunjukkan pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap prestasi kerja relatif lemah.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional, dan Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan berusaha meningkatkan daya saing perusahaan/organisasinya. Salah satu cara yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan/organisasi. Oleh karena itu, perusahaan/organisasi dituntut untuk dapat

mengelola sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien demi mendapatkan prestasi kerja yang baik. Perusahaan/organisasi menempuh berbagai cara seperti meningkatkan motivasi dan komitmen organisasional karyawan. Dengan adanya tingkat motivasi dan komitmen yang tinggi, maka akan memberikan dampak positif bagi karyawan yang terlihat pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Sutrisno (2016:150) “Prestasi kerja adalah hasil atau upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu”. Karyawan dengan prestasi yang tinggi akan berani mengambil resiko, sanggup bekerja keras dan menyukai tantangan. McClelland dalam Robbins dan Judges (2015:127) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Robbins dalam Sopiah (2017:156) mendefinisikan komitmen organisasional merupakan suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Komitmen yang tinggi akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi dari karyawan.

Motivasi dan komitmen organisasional sangat dibutuhkan oleh karyawan yang bekerja di perusahaan/organisasi dalam bidang jasa pengiriman salah satunya yaitu Kantor Pos Atambua. Kantor Pos Atambua merupakan Kantor BUMN Logistik PT. Pos yang melayani pengiriman barang, dokumen, express mail service (ems), paket dalam negeri dan pengiriman paket luar negeri melalui Pos Indonesia International. Di tengah era persaingan yang sangat ketat ini, banyak pesaing yang bergerak di bidang layanan jasa yang sama seperti JNE, JNT, SiCepat, Ninja Express dan masih banyak lagi. Oleh karena itu, perusahaan/organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang unggul dan mempunyai komitmen yang baik. Namun, dalam melaksanakan kegiatannya tidak terlepas dari masalah sumber daya manusia yang dihadapi seperti masih rendahnya motivasi, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas belum optimal, tingginya beban kerja yang melebihi kemampuan, waktu yang tersedia terbatas, dan kurangnya keberanian karyawan dalam menghadapi segala resiko dari tugas yang diambilnya, serta tingkat kedisiplinan karyawan yang menurun. Masalah komitmen yang dapat ditemukan di Kantor Pos Atambua yaitu terjadi penurunan tanggungjawab karyawan terhadap kewajibannya, meninggalkan jam kerja, karyawan tidak mau menerima resiko dari pekerjaan sehingga akhirnya mereka tidak loyal, rendahnya semangat kerja karyawan serta masih kurangnya komitmen antar karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Pos Atambua”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2017:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data

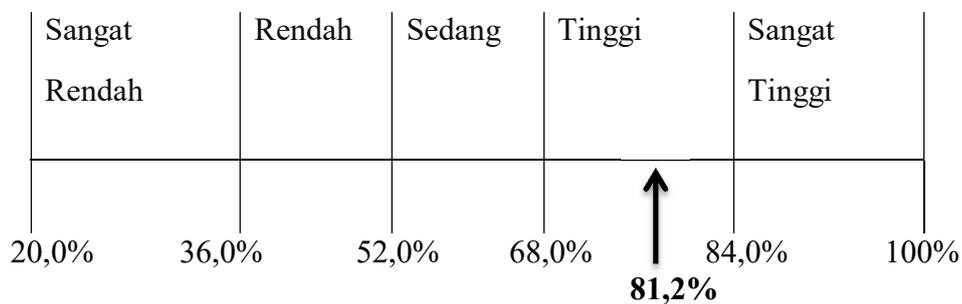
bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pos Atambua yang berjumlah 36 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 36 orang.

PEMBAHASAN

Pembahasan Deskriptif

Variabel motivasi kerja mempunyai 3 indikator yang terdiri dari kebutuhan akan pencapaian, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi. Variabel komitmen organisasional mempunyai 3 indikator yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif. Variabel prestasi kerja mempunyai 6 indikator yang terdiri dari hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, sikap, disiplin waktu dan absensi, dan kecekatan mental. Dari ketiga variabel ini terdapat tanggapan responden yang bervariasi terhadap masing-masing item pernyataan setiap variabel. Dari hasil pengolahan tabel di atas, dapat diketahui bahwa skor total untuk variabel motivasi kerja (X1) adalah 1023 atau 81,2% dari skor ideal 1260 yang artinya bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan pada Kantor Pos Atambua tinggi. Jumlah skor tersebut dapat digambarkan ke dalam garis kontinum, sebagai berikut :

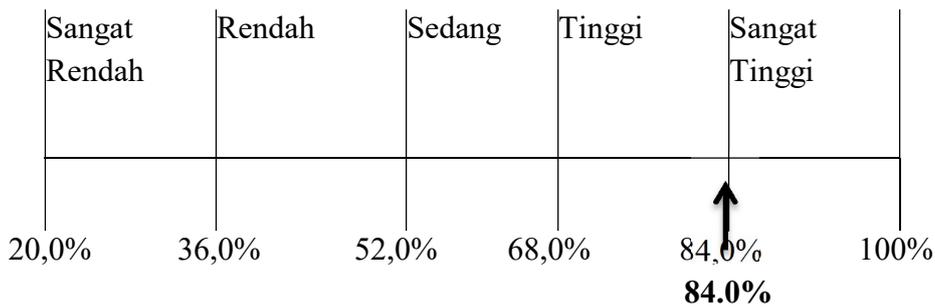
Gambar 1. Garis Kontinum Variabel Motivasi Kerja (X1)



Sumber : Data Primer, diolah 2022

Dari gambar garis kontinum di atas, terlihat skor total variabel motivasi kerja (X1) berada pada rentang 68,0% - 84,0%, dengan demikian tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja (X1) berada pada kategori tinggi. Dari hasil pengolahan tabel di atas, dapat diketahui bahwa skor total untuk variabel komitmen organisasional (X2) adalah 1059 atau 84,0% dari skor ideal 1260 yang artinya bahwa komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan pada Kantor Pos Atambua tinggi. Jumlah skor tersebut dapat digambarkan ke dalam garis kontinum, sebagai berikut:

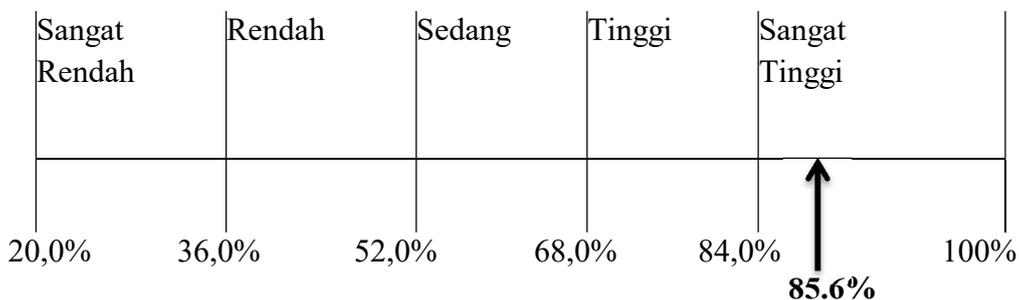
Gambar 2. Garis Kontinum Variabel Komitmen Organisasional (X2)



Sumber : Data Primer, diolah 2022

Dari gambar garis kontinum di atas, terlihat skor total variabel komitmen organisasional (X2) berada pada rentang 68,0% - 84,0%, dengan demikian tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasional (X2) berada pada kategori tinggi. Dari hasil pengolahan tabel di atas, dapat diketahui bahwa skor total untuk variabel prestasi kerja (Y) adalah 1849 atau 85.6% dari skor ideal yang 2160 artinya bahwa prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan pada Kantor Pos Atambua sangat tinggi. Jumlah skor tersebut dapat digambarkan ke dalam garis kontinum, sebagai berikut :

Gambar 3. Garis Kontinum Variabel Prestasi Kerja (Y)



Sumber : Data Primer, diolah 2022

Dari gambar garis kontinum di atas, terlihat skor total variabel Prestasi Kerja (Y) berada pada rentang 84,0% - 100% , dengan demikian tanggapan responden terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) berada pada kategori sangat tinggi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 36,607 | 8,549 | | 4,282 | ,000 |
| | Motivasi Kerja | ,851 | ,206 | ,585 | 4,134 | ,000 |
| | Komitmen Organisasional | -,328 | ,237 | -,196 | -1,384 | ,176 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan di atas diketahui bahwa nilai konstanta (a) adalah 36.607 sedangkan nilai motivasi kerja adalah 0,851, dan nilai komitmen organisasional adalah – 0,328, sehingga persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 36,607 + 0,851X_1 - 0,328X_2$$

Uji Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (H1)

Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $signifikansi < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pos Atambua.

2. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja (H2)

Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (bernilai negatif) dan $signifikansi < \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya komitmen organisasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pos Atambua.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja (H3)

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $signifikansi < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pos Atambua.

c. Koefisien Determinasi (R²)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,592 ^a | ,351 | ,311 | 5,207 |

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel hasil output SPSS di atas, diperoleh nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,311 berarti bahwa Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) memengaruhi variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 31, 1% dan sisanya 68,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Besar nilai Koefisien Determinasi pada penelitian pada umumnya berkisar antara 0-1. Pada penelitian ini nilai Adjusted R Square semakin mendekati angka nol artinya pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap prestasi kerja relatif lemah.

Pembahasan Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif penelitian yang telah diuraikan, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja yang terdiri dari indikator kebutuhan akan pencapaian, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi, tanggapan responden yang ada pada Kantor Pos Atambua sebagian besar menjawab sangat setuju dengan capaian indikator terhadap 7 item berada pada kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pos Atambua memiliki tingkat motivasi yang tinggi terhadap pencapaian suatu pekerjaan, menggunakan kekuasaan dengan baik, serta menjalin suatu ikatan atau hubungan yang lebih dekat antar karyawan.

Komitmen organisasional yang terdiri dari indikator komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif, tanggapan responden yang ada pada kantor Pos Atambua sebagian besar menjawab sangat setuju dengan capaian indikator terhadap 7 item berada pada kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pos Atambua memiliki kesediaan untuk menghabiskan karier di Kantor Pos Atambua, serta memiliki keterikatan yang kuat terhadap kantor Pos Atambua serta peduli terhadap nilai-nilai yang ada di Kantor Pos Atambua.

Prestasi Kerja yang terdiri dari indikator hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, insiatif, sikap, disiplin waktu dan absensi, dan kecekatan mental, tanggapan responden yang ada pada Kantor Pos Atambua sebagian besar menjawab sangat setuju dengan capaian indikator terhadap 12 item berada pada kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki sikap yang baik, memiliki inisiatif yang tinggi serta kecekatan mental yang baik dalam menerima arahan atau instruksi dari sebuah pekerjaan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Jika pemberian motivasi dilakukan secara efektif akan memengaruhi prestasi kerja karyawan. Motivasi yang efektif dapat dilakukan seperti memberikan apresiasi melalui penghargaan kepada karyawan, kekompakan dan komunikasi yang baik dalam pekerjaan, kondisi lingkungan kerja yang memadai, pemberian kompensasi, serta supervisi dan promosi jabatan, maupun pemberian umpan balik yang baik terhadap prestasi kerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh secara positif terhadap prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat mendorong semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan serta mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sasmito (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Melvani (2018) menunjukkan hasil yang sama yaitu motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Dengan adanya motivasi kerja yang baik akan menunjukkan hasil kerja yang baik. Usaha yang dilakukan dengan tekun dan didasari oleh motivasi akan dapat melahirkan prestasi kerja yang baik bagi organisasi. Motivasi kerja yang baik akan menentukan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti usia dan masa kerja, keterlibatan dalam bekerja, karakteristik dari pekerjaan itu sendiri, kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan, ketidakcocokan nilai-nilai serta kurangnya dukungan organisasi terhadap apa yang dilakukan karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmadi (2008) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Namun, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratriarti (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil yang sama yang dinyatakan oleh Udayana (2015) bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Komitmen organisasional sangat diperlukan dalam menjamin keberlangsungan dan kemajuan organisasi. Dengan komitmen yang tinggi, setiap karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan organisasi sesuai dengan kedudukan, peran dan tugas masing-masing karyawan. Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan

komitmen organisasional karyawan adalah mampu menciptakan budaya kerja tim yang kuat, berkomunikasi dengan baik mengenai visi dan misi organisasi secara jelas, bersikap transparan, serta mampu menciptakan suasana kerja yang baik dan nyaman.

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pos Atambua. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasional secara simultan memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan yang menunjukkan hasil kerja yang baik, tingkat pengetahuan pekerjaan yang baik, memiliki inisiatif dan bersikap baik serta mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Melvani (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian ini juga dilakukan oleh Ranihusa (2007) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Motivasi kerja dan komitmen organisasional yang tinggi mampu menciptakan pengalaman belajar yang berguna untuk pengembangan diri dan peningkatan prestasi kerja. Selain itu, karyawan juga dapat menghasilkan mutu kerja yang baik yang dapat dilihat dari keterampilan, sikap, dan ketangguhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menghasilkan kualitas kerja yang baik. Prestasi kerja dikatakan tinggi apabila karyawan mampu memberikan hasil terbaik dalam pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan. Motivasi kerja dan komitmen organisasional yang ada pada setiap karyawan membuat karyawan lebih bertanggung jawab sehingga dapat bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga, dan waktunya untuk pekerjaannya.

Hasil ini diperkuat oleh nilai koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa kedua variabel yang terdiri dari motivasi kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja. Namun, kedua variabel ini relatif lemah dan terdapat variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini yang mempunyai pengaruh lebih kuat terhadap prestasi kerja. Secara teoritis faktor-faktor yang dimaksud seperti kepuasan kerja, tingkat stress, disiplin kerja, kondisi fisik pekerjaan dan kompensasi (Martoyo dalam Susanti, 2018). Namun untuk dapat membuktikan adanya pengaruh dari faktor-faktor tersebut maka diperlukan riset lebih lanjut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 36 responden, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi kerja karyawan pada Kantor Pos Atambua berada pada kriteria tinggi, Komitmen Organisasional karyawan pada Kantor Pos Atambua berada pada kriteria tinggi, Prestasi kerja karyawan pada Kantor Pos Atambua berada pada kriteria sangat tinggi.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja lebih besar dari nilai t_{tabel} .
3. Komitmen organisasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa nilai t_{hitung} variabel komitmen organisasional lebih kecil dari nilai t_{tabel} .
4. Motivasi kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis (Tabel ANOVA) yang menunjukkan hasil bahwa nilai F_{hitung} lebih besar F_{tabel} .

Saran

1. Bagi Pihak Kantor Pos Atambua

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti memberikan saran kepada Kantor Pos Atambua untuk tetap dapat meningkatkan motivasi kerja yang masih berada pada kategori tinggi sehingga lebih menunjang peningkatan prestasi kerja karyawan. Motivasi yang efektif dapat dilakukan seperti memberikan apresiasi melalui penghargaan kepada karyawan, kekompakan dan komunikasi yang baik dalam pekerjaan, kondisi lingkungan kerja yang memadai, pemberian kompensasi, serta supervisi dan promosi jabatan, maupun pemberian umpan balik yang baik terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Agar dapat menggunakan faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, tingkat stress, disiplin kerja, kondisi fisik pekerjaan, dan kompensasi dalam mengembangkan penelitian ini serta memperbaiki kekurangan-kekurangan yang terdapat pada penelitian ini, sehingga dapat memperkaya pengetahuan terhadap prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Martoyo, Susilo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. Cetakan Pertama. Yogyakarta. BPFE

- Melvani, Frecila Nanda. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja* (Studi pada Karyawan Pada Hotel Emilia Palembang)
- Rahmadi, Randy. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan Bank)
- Ranihusa, Desti. 2007. *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap prestasi Kerja* (Studi pada karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasional IV Semarang)
- Robbins, Stephen., & Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat
- Ratriarti. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Kusuma Hadi Santosa, Karanganyar. *Jurnal Manajemen UMS*. Hal. 12
- Sopiah. 2017. *Perilaku Organisasi*. Bandung. Andi
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung. PT Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Grup
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Udayana. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UPG Vol 5(No.1)*