

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PRODUKSI PT. DUI ESA UNGGUL

Oleh :

Devi Delawati¹

Irawati²

Muhammad Nawab Alawi³

Budi Ilham Maliki⁴

Universitas Bina Bangsa

Alamat: JL. Raya Serang - Jakarta, KM. 03 No. 1B, Panancangan, Kec. Cipocok Jaya,
Kota Serang, Banten (42124).

Korespondensi Penulis: devidelawati12@gmail.com

***Abstract.** Organizational commitment and good work motivation will be one of the motivating factors for employees to carry out their work optimally. On the other hand, a well-managed organization will produce what the company's vision and mission sets and can improve performance. The purpose of this research is to determine the influence of organizational commitment and work motivation and how much influence they have on employee performance at PT. Dui Esa Unggul. The research method used by the author is a survey method with a quantitative descriptive approach where the process of taking samples from a population and using a questionnaire as the main data collection tool. The data collection technique used a questionnaire to 55 (fifty five) respondents with Likert scale measurements and using SPSS version 26. The results of this study showed that the variables of organizational commitment and work motivation partially had a significant influence on employee performance at PT. Dui Esa Unggul, which is shown by the calculated t value $>$ t table and the variables of organizational commitment and work motivation simultaneously have a significant influence on employee performance at PT. Dui Esa Unggul, which is shown by the calculated F value $>$ F table.*

Received January 24, 2024; Revised January 27, 2024; January 31, 2024

*Corresponding author: admin@mediaakademik.com

Keywords: *Organizational Commitment, Work Motivation, Employee Performance.*

Abstrak. Komitmen organisasi dan motivasi kerja yang baik akan menjadi salah satu faktor pendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan optimal. Disisi lain organisasi yang dikelola dengan baik akan menghasilkan apa yang menjadi visi dan misi perusahaan tetapkan serta dapat meningkatkan kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja dan seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Dui Esa Unggul. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode survey dengan pendekatan deskriptif kuantitatif dimana proses pengambilan sampel dari suatu populasi serta digunakannya kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada 55 (lima puluh lima) responden dengan pengukuran skala Likert dan menggunakan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dui Esa Unggul, yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dui Esa Unggul, yang ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Persaingan yang sangat ketat di era globalisasi saat ini membuat banyak perusahaan harus mengoptimalkan kinerja, supaya dapat bersaing dan bertahan dalam pasar bisnis. Kinerja bagi perusahaan merupakan faktor yang penting karena kinerja karyawan yang diperolehnya akan turut menentukan perusahaan. Meningkatnya kinerja perusahaan ditandai dengan tercapainya visi misi maupun tujuan organisasi. Untuk itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan mempunyai kinerja yang baik sehingga dapat mengerjakan tugas dan bertanggung jawab.

Hal ini disebabkan karena manusia mempunyai sumber daya potensial untuk dapat dikembangkan secara terus menerus dalam setiap aktivitas kerjanya. Meskipun telah banyak ditemukan dan digunakan teknologi *modern* secara otomatis, namun tanpa

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PRODUKSI PT. DUI ESA UNGGUL

didukung sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan tidak akan berjalan dengan maksimal.

Sumber daya manusia adalah asset yang terpenting dalam meningkatkan kinerja sebuah organisasi, baik organisasi swasta, sosial, maupun pemerintah. Sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi atau perusahaan bersifat dinamis karena sering berubah fungsi dan tujuannya bergantung dari kemauan manusia itu sendiri. Tujuan dari sebuah perusahaan adalah mewujudkan visi dan misi perusahaan, tercapainya tujuan tersebut tidak hanya tergantung pada peralatan *modern*, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi tercapainya tujuan perusahaan lebih tergantung oleh sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Dari latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Masih ada karyawan yang beranggapan yang penting hadir di dalam perusahaan untuk bekerja rutinitas tanpa memberikan kontribusi guna kemajuan perusahaan.
- 2) Masih adanya karyawan kurang memahami tentang visi dan misi perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan kedepan
- 3) Kurang optimalnya perusahaan atau pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan
- 4) Kurang antusiasnya karyawan dalam mendukung semua program yang diberlakukan perusahaan
- 5) Kurang optimal menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan meningkatkan target pekerjaan.
- 6) Menurunnya kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya

RUMUSAN MASALAH

Perumusan masalah pada suatu penelitian adalah untuk memudahkan dalam menganalisa, mengevaluasi masalah serta agar dapat lebih terarah dan jelas sehingga diperoleh langkah-langkah pemecahan masalah yang efektif dan efisien. Berdasarkan latar belakang di atas adapun rumusan masalah yang penulis kemukakan adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi di PT. Dui Esa Unggul?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi di PT. Dui Esa Unggul?

3. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi di PT. Dui Esa Unggul?

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi di PT. Dui Esa Unggul.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi di PT. Dui Esa Unggul.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi di PT. Dui Esa Unggul.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Kinerja

Arti Kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Banyak sekali definisi atau pengertian dari kinerja yang dikatakan oleh para ahli, namun semuanya mempunyai beberapa kesamaan arti dan makna dari kinerja tersebut.

Menurut Khasmir, kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Menurut Fahmi, kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Hasil pekerjaan mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi

Menurut Moehariono dalam bukunya Pengukuran Kinerja menyatakan bahwa pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PRODUKSI PT. DUI ESA UNGGUL

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan atau target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan di atas, maka kesimpulan pengertian atau definisi kinerja atau *performance* dapat disimpulkan sebagai berikut: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Indikator-Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

- 1) Kualitas (mutu)
- 2) Kuantitas (jumlah)
- 3) Waktu (jangka waktu)
- 4) Kerjasama antar karyawan
- 5) Penekanan biaya
- 6) Pengawasan

Pengertian Komitmen Organisasi (X_1)

Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan/instansi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan/instansi serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan/instansi.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang lebih tinggi bagi kepentingan organisasinya demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasional tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi.

Komitmen organisasional seperti yang diungkapkan oleh Sopiah, mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya (Sopiah, 2008:155).

Begitu pula dengan pendapat Kaswan, mengatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Kaswan, 2012:293).

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Donni J. Priansa, 2014: 233).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas tentang komitmen organisasional, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan komitmen organisasional adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Indikator Komitmen Organisasi:

1. Keadilan dan kepuasan kerja
2. Keamanan kerja
3. Pemahaman Organisasi
4. Keterlibatan Pegawai
5. Kepercayaan Pegawai

Pengertian Motivasi Kerja (X₂)

Setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan dari pegawai, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki, serta bagaimana rencana pegawai tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawainya, maka akan lebih mudah untuk memotivasinya.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan.

Sebagaimana pendapat A.A. Anwar Prabu Mangkunegara mengatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PRODUKSI PT. DUI ESA UNGGUL

atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Begitu juga dengan pendapat Irham Fahmi, mengatakan bahwa motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditunjukkan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan.

Diperkuat dengan pendapat Sedarmayanti, mengatakan bahwa motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Definisi yang dikemukakan dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau proses mempengaruhi karyawan untuk kemudian diarahkan pada perilaku kerja yang diinginkan perusahaan sehingga baik tujuan karyawan maupun tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

Indikator Motivasi Kerja:

1. *Engagement*
2. *Commitment*
3. *Statification*
4. *Turnover*

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif merumuskan hipotesis sejak awal, yang berasal dari teori relevan yang telah dipilih. Penelitian kuantitatif dari segi teknik memperoleh jumlah (*size*) responden (*sample*) pendekatan kuantitatif ukuran (besar, jumlah) sampelnya bersifat perwakilan (*representatif*) dan diperoleh dengan menggunakan rumus, persentase atau tabel-populasi-sampel serta telah ditentukan sebelum pengumpulan data.

Metode yang digunakan adalah metode survei. Metode survei merupakan proses pengambilan sampel dari suatu populasi serta digunakannya kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Survei yang dilakukan cenderung lebih sederhana dengan

alat analisis statistik yang sederhana pula (statistik deskriptif) karena sifatnya hanya sebagai pelengkap data atau informasi. Dengan adanya informasi atau tambahan data dari hasil survei, maka informasi yang terjadi menjadi lebih kaya dan lengkap.

a. Populasi

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung, maupun mengukur, kualitatif maupun kuantitatif, dari pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas.

Sedangkan pendapat lain menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Jadi populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang berupa data kuantitatif dari hasil mengukur maupun menghitung. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Dui Esa Unggul sebanyak 55 karyawan.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel dilakukan secara sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, karena populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel data yang diteliti penulis berjumlah 55 responden.

c. Teknik Analisa Data

Analisis data penelitian merupakan bagian dari proses data setelah pemilihan dan pengumpulan data dalam penelitian. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

- 1) Statistik Deskriptif
- 2) Analisis Regresi Berganda
- 3) Uji Asumsi Klasik
- 4) Uji Normalitas
- 5) Uji Multikolinieritas

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PRODUKSI PT. DUI ESA UNGGUL

- 6) Uji Heteroskedastisitas
- 4) Koefisien Deteminasi
- 5) Uji t
- 6) Uji F

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan perhitungan SPSS, hasil uji t pengaruh variabel komitmen organisasi (X_1), diperoleh t_{hitung}/t_{stat} yang lebih besar dari t_{tabel} ($9,676 > 2,006$) dengan nilai signifikansi (α) kurang dari 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada divisi produksi PT. Dui Esa Unggul. Sedangkan perhitungan koefisien determinasi (KD) untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 85,1%. Hal tersebut mampu menjelaskan bahwa nilai yang dihasilkan dapat berkontribusi dalam keterikatan di antara variabel dependent dan variabel *independent*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anton Wibowo (2019) dengan judul “Pengaruh Komitmen organisasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah”. Adapun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah.

Dari hasil penelitian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga pihak perusahaan dalam menentukan kebijakan benar-benar harus melihat secara keseluruhan apa yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, hasil uji t pengaruh motivasi kerja (X_2), diperoleh t_{hitung}/t_{stat} yang lebih besar dari t_{tabel} ($4,496 > 2,006$) dengan nilai signifikansi (α) kurang dari 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan uji signifikansi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X_2) terhadap

kinerja karyawan (Y) pada divisi produksi PT. Dui Esa Unggul. Sedangkan perhitungan koefisien determinasi (KD) untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 970%. Hal tersebut mampu menjelaskan bahwa nilai yang dihasilkan dapat berkontribusi dalam keterikatan di antara variabel dependent dan variabel *independent*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Susita (2020) dengan judul “Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT X”. Adapun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan juga antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dibutuhkan perhatian khusus bagaimana memberikan motivasi kepada karyawan baik secara finansial ataupun non finansial, sehingga karyawan dapat bergairah dalam bekerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, hasil uji F didapatkan hasil nilai F_{hitung} sebesar 216,361 hasil ini kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} . Dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0,05), dan df: $n-k-1 = 55-2-1 = 53$ maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,17. Karena nilai $F_{hitung} = 216,361$ lebih besar $F_{tabel} = 3,17$, maka H_a diterima. Karena nilai $F_{hitung} (216,361) > F_{tabel} (3,17)$, maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel komitmen organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada divisi produksi PT. Dui Esa Unggul. Besarnya kontribusi pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 89,3%. Hal tersebut mampu menjelaskan bahwa nilai yang dihasilkan dapat berkontribusi dalam keterikatan di antara variabel dependent dan variabel *independent*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Kholik (2018) dengan judul “Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi”. Adapun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Penelitian

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PRODUKSI PT. DUI ESA UNGGUL

ini secara empiris menegaskan dampak positif dari komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang pada gilirannya akan berdampak kualitas sekolah.

Dari hasil penelitian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kedua variabel tersebut merupakan perpaduan yang penting guna meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil dan pembahasan di atas maka dapat di buat kesimpulan bahwa, terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di divisi produksi PT. Dui Esa Unggul. Hasil penelitian ini memberikan pandangan bahwa pentingnya komitmen organisasi dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja produksi. Dengan memahami dan memperkuat kedua faktor tersebut, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Bambang Swasto, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: Universitas Brawijaya Press (UB PRESS)).
- Donni Juni Priansa, 2014, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Duwi Priyatno, 2010. *Paham Analisa statistic Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Edy Sutrisno, 2010, *Manajemen Sumber Daya*. Bandung: Alfabeta.
- Gary Dessler, 2013. *Human Resource Manajemen* (13 thed). Edinburgh Gate: Pearson Education Limited.
- Ghozali, Imam. 2010. *Statistik Non-Parametrik-Teori dan Aplikasi Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T. 2011. *Manajemen*. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

- Husein Umar. 2007, Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Henry Simamora, 2013. Paduan Perilaku Konsumen. Jakarta: Gramedia.
- Kaswan, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kadarisman, 2012. Manajemen kompensasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), Depok: Rajagrafindo Persada.
- Muchdarsyah Sinungan, 2010. Produktivitas Apa dan Bagaimana (Jakarta: Bina Aksara).
- Moekijat, 2010, Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. Bandung: Afabeta
- Malayu S.P Hasibuan, 2013, Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Manullang. 2010. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Moehariono, 2012, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, edisi revisi, cetakan pertama, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- M. Yani. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Pasolong, Harbani. 2013. Kepemimpinan Birokrasi. Bandung : Alfabeta.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. Kebijakan Kinerja Karyawan, Yogyakarta: BPF.
- Panggabean, Mutiara. S. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusi. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Sadili, Samsudin. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia : Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sunyoto, Danang, 2012. Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Septawan.2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Yogyakarta:BPFE Pers.
- Sudjana, 2009, Metoda Statistika. Bandung: Tarsito

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PRODUKSI PT. DUE SA UNGGUL

- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kecana Perdana Media Group.
- Septawan. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Yogyakarta: BPFE Pers.
- Suwatno dan Donni. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.
- Saifuddin Azwar, 2010. Metode Penelitian Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sujarweni, V. Wiratna, 2015. Statistika Untuk Penelitian. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Sopiah, 2008, Perilaku Organisasional. Yogyakarta, CV. Andi Offset.
- Thoha, Miftah. 2011. Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Tjutju dan Suwatno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Isu Penelitian.. Bandung : Alfabeta.
- Umar, Husein. 2010. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Usman, Husaini. 2010. Manajemen Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan. Jakarta : Sinar Grafika Offset.
- Veithzal Rivai dan Basri, 2014. Performance Appraisal, Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, 2016. Perilaku dalam Organisasi. Jakarta: Rajawali Press.