

**PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. WORLD INNOVATIVE TELECOMUNICATION
DI DENPASAR**

**I Kadek Edo Adhi Putra, Anak Agung Putu Agung, Ni Putu Nita Anggraini
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komitmen karyawan dan insentif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. *World Innovative Telecommunication*. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 89 orang. Pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala *likert* dengan skor nilai 1-5. Teknik analisis data adalah Teknik analisis linear berganda dengan uji SPSS (*Statistical Package Social Science*) Versi 21. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh pengaruh komitmen karyawan (X_1), dan insentif (X_2) terhadap variabel kinerja (Y) adalah positif artinya bila komitmen karyawan dan insentif meningkat maka kinerja akan meningkat dan begitu sebaliknya. Hasil uji hipotesis H_1 yaitu komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_1 teruji kebenarannya. Hasil uji hipotesis H_2 yaitu insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai sig $0,003 < 0,05$, sehingga H_2 teruji kebenarannya.

Kata Kunci: *komitmen, insentif dan kinerja*

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of employee commitment and incentives on employee performance. This research was conducted at PT. World Innovative Telecommunication. The number of respondents in this study were 89 people. Data collection by distributing questionnaires using a Likert scale with a score of 1-5. Data analysis technique is multiple linear analysis technique with SPSS test (Statistical Package Social Science) Version 21. Based on the results of multiple linear regression analysis obtained the effect of employee commitment (X_1), and incentives (X_2) on performance variables (Y) is positive meaning that if commitment as employees and incentives increase, performance will increase and vice versa. The results of the H_1 hypothesis test that employee commitment has a positive and significant effect on performance with a sig value of $0,000 < 0,05$, so that H_1 is tested for truth. The results of the H_2 hypothesis test that incentives have a positive and significant effect on performance with sig $0.003 < 0.05$, so that H_2 is verified.

Keywords: *commitment, incentives and performance*

PENDAHULUAN

PT. *World Innovative Telecommunication* memiliki jumlah karyawan sebanyak 89 karyawan. Perekrutan karyawan diselenggarakan tiga kali dalam satu tahun. Produk *smartphone* oppo yang di miliki oleh perusahaan ini merupakan *smartphone* yang sedang gencar-gencarnya berkembang saat ini jumlah penjualannya pun meningkat tiap tahunnya, oleh karena itu karyawan dituntut untuk terus memberikan pelayanan yang baik kepada semua konsumen demi menjaga nama baik perusahaan. Pengukuran kinerja karyawan dilakukan setiap bulan oleh supervisor. Penilaian kinerja dinilai berdasarkan angka penjualan, banyak sedikitnya keluhan dari pembeli, kerjasama tim, pelaksanaan pekerjaan sesuai prosedur, serta seberapa baik karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Penilaian dimaksudkan untuk melihat seberapa jauh perkembangan karyawan pada setiap bulannya.

Adapun data yang ditemukan bahwa kinerja karyawan PT. *World Innovative Telecommunication* dilihat terus menerus setiap bulannya. Hal tersebut dapat dilihat dari menurunnya kualitas karyawan dalam bekerja yang menyebabkan angka penjualan tiap bulannya menurun. Terjadi penurunan angka penjualan di setiap bulannya bahkan pada bulan desember yang dimana seharusnya terjadi peningkatan karena dianggap sebagai *high season*. Penurunan kinerja dan komitmen dominan terjadi pada karyawan dibagian SPB dan SPG. Bagian SPG dan SPB merupakan bagian terdepan dalam pelayanan toko sangat menjadi perhatian penilaian kinerja karyawan, apalagi dengan jumlahnya yang lebih mendominasi. Peningkatan *turnover* karyawan justru terjadi pada tiga tahun terakhir. Berikut adalah table jumlah karyawan keluar dan masuk PT. *World Innovative Telecommunication* selama periode 2016 – 2018.

Pengukuran tinggi rendahnya *turnover* dalam perusahaan dilihat berdasarkan standar tingkat *turnover* yang diberlakukan oleh perusahaan, yaitu tidak lebih dari 6%. Semakin besar keinginan karyawan untuk berpindah, semakin rendah komitmen karyawan yang dimiliki. Penurunan kinerja karyawan juga dipicu oleh adanya masalah pemberian insentif yang tidak sesuai dan tidak seimbang dengan target yang diberikan kepada karyawan.

PT. *World Innovative Telecommunication* mengeluarkan 6 seri handphone yang terdiri dari A3, F7, R15, A71, A83 dan seri A3s yang launching pada bulan juni dengan nilai insentif yang berbeda untuk setiap tipenya. Terjadi perubahan insentif pada bulan juni yang berdampak pula pada penurunan angka penjualan di bulan tersebut, dimana tipe A3s memiliki insentif paling besar sedangkan untuk tipe lainnya malah mengalami penurunan insentif. Selain perubahan insentif yang drastis pada bulan tersebut target yang diberikan kepada karyawan pun terbilang tidak seimbang. Dimana tiap karyawan diwajibkan menjual 15 unit tipe A3s selama sebulan diluar target tipe lainnya. Apabila tidak tercapai maka insentif yang di terima karyawan hanya setengahnya, dari data insentif yang telah di tetapkan sebelumnya. Hal ini tentu sangat tidak menguntungkan bagi karyawan yang di tempatkan di toko jarang konsumen.

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang telah mengangkat permasalahan insentif dan komitmen, diantaranya penelitian yang dilakukan. Diviani, (2015). Hasil penelitian menunjukkan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena karyawan merasa pekerjaan mereka dihargai oleh perusahaan, dan perusahaan memberikan *feedback* yang setimpal atas hasil kinerja karyawan, hal ini dapat memicu atau memotivasi

karyawan untuk dapat bekerja bersungguh sungguh. Penelitian lainya di dapat dari tanuwibowo, (2015), dari hasil analisisnya disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan terdapat hubungan yang cukup tinggi antara komitmen karyawan dengan kinerja organisasi.

Berdasarkan permasalahan dan penelitian sebelumnya maka, penelitian ini mencoba mengkaji kembali mengenai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja, dengan memilih variabel komitmen karyawan dan insentif sebagai salah satu faktor yang dirasa memiliki pengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul pengaruh komitmen karyawan dan insentif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu perusahaan guna mengambil kebijakan dalam menentukan langkah yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagi berikut :

1. Apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. *World Innovative Telecommunication*?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. *World Innovative Telecommunication*?

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja atau dalam Bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Menurut Wirawan (2009:19) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Mangkunegara (2009:67) mengartikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai (dalam Muhammad Sandy 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Juliansyah Noor (2013:11) menambahkan pengertian kinerja sebagai suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan merupakan salah satu dasar bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Komitmen yang tinggi memberikan motivasi kuat untuk terus bertahan di dalam suatu perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Robbins (2007:78), menyatakan komitmen karyawan merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada

keinginan meninggalkannya. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2008:155), komitmen diartikan secara umum sebagai derajat dimana karyawan mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan-tujuan perusahaan serta mau untuk tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Robbins & Judge (2008:100) menambahkan bahwa komitmen karyawan adalah suatu keadaan yang mana seorang karyawan mempunyai keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut. Hal ini bukan mengenai jenjang karir, gaji, dan sebagainya, melainkan kenyamanan dan perasaan yang begitu mendalam untuk bekerja di perusahaan tersebut.

Insentif

Salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu perusahaan adalah dengan diberlakukannya sistem pemberian insentif. Menurut Dessler (2009:850), insentif adalah peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada satu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual. Insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku karyawan yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan pada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi perusahaan. Menurut Hasibuan (2013:117) mengemukakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan pada karyawan yang prestasinya di atas prestasi standar..

HIPOTESIS PENELITIAN

- H1 : Komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *World Innovative Telecommunication*.
- H2 : Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *World Innovative Telecommunication*.

DEFINISI OPERASIONAL

Menurut Sugiyono (2012:31), definisi operasional variabel adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional variabel menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstruk, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik. Definisi operasional variabel yang dimaksudkan untuk dapat lebih memperjelas variabel-variabel yang ada dalam penelitian sebagai berikut :

1. Komitmen Karyawan (X1)

Komitmen karyawan adalah persepsi karyawan PT. *World innovative telecommunication* yang mencerminkan keterikatan karyawan dengan perusahaan yang dilihat dari kesetiaan karyawan PT. *World Innovative Telecommunication* pada perusahaan tersebut. Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen karyawan yaitu :

- a. Keinginan kuat tetap sebagai anggota,
 - b. Keinginan berusaha keras dalam bekerja.
2. Insentif (X2)
- Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan PT. *World Innovative Telecommunication* dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Indikator insentif diantaranya :
- a. *Bonus*
 - b. Komisi
 - c. Pemberian Gelar
3. Kinerja karyawan (Y)
- Kinerja karyawan adalah persepsi terhadap hasil kerja perseorangan dalam PT. *World Innovative Telecommunication* yang berkaitan dengan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam mencapai visi dan misi organisasi. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator yaitu:
- a. Kualitas
 - b. Kuantitas
 - c. Ketepatan waktu
 - d. Efektivitas
 - e. Kemandirian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrument penelitian tersebut valid dan layak digunakan sebagai instrument penelitian.

Hasil uji reliabilitas yang disajikan menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6. Jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau kehandalan sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian

Uji Normalitas

Berdasarkan tabel di bawah didapat signifikansi sebesar 0,110 yaitu lebih besar dari 0,05 ($0,110 > 0,05$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

**Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

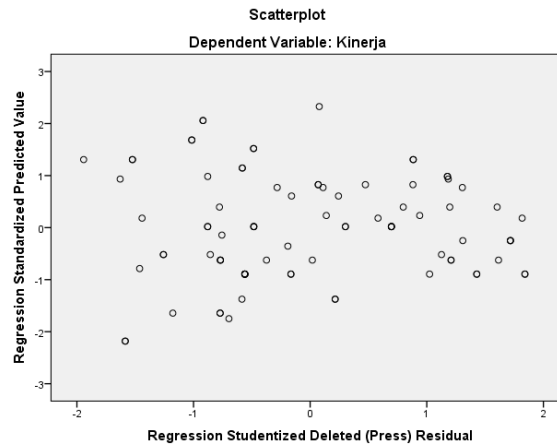
		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.52109139
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.145
	Positive	.145
	Negative	-.085
Test Statistic		.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.110 ^c

Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF), jika nilai *tolerance* lebih dari 10 persen atau jika memiliki nilai VIF kurang dari 10, maka dikatakan tidak mempunyai persoalan multikolinieritas. Dari hasil spss dapat dilihat nilai *tolerance* untuk variabel komitmen karyawan dan insentif secara berturut-turut sebesar 0,852 atau 85,2 persen dan 0,852 atau 85,2 persen,. Nilai VIF dari variabel komitmen karyawan dan insentif secara berturut-turut sebesar 1,173 dan 1,173 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari persoalan multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *studentized delete residual* nilai tersebut. Uji Heteroskedastisitas juga dapat dilihat melalui grafik *scatterplots* dibawah ini.



Dapat dilihat tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Penelitian ini, penulis menggunakan persamaan regresi linear berganda karena variabel bebas dalam penelitian lebih dari satu.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel di atas dapat dibuat model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,640 + 0,744 X_1 + 0,533 X_2$$

Analisis Determinasi

Analisis determinasi adalah suatu analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel komitmen karyawan (X_1) dan insentif (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dinyatakan dalam prosentase (Djarwanto dan Pangestu Subagyo, 2010 : 325). Besarnya nilai koefisien korelasi berganda (R) dihitung dengan bantuan program komputer *SPSS version 22 for windows* Tabel 5.10 besarnya Adjustment $R^2 = 0,529$ artinya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh komitmen karyawan dan insentif sebesar 0,529 atau 52,9 %.

Uji Hipotesis

Hasil Uji F (F-Test)

Berdasarkan tabel 5.10 nilai f-hitung sebesar 26,634 dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Yang berarti bahwa komitmen karyawan (X_1) dan insentif (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara simultan dari komitmen karyawan (X_1) dan insentif (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah positif dan signifikan.

Dinyatakan positif karena didasarkan atas hasil koefisien korelasi yaitu 0,840 yang menunjukkan bahwa pengaruh secara simultan komitmen karyawan (X_1) dan insentif (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) adalah positif. Dan dinyatakan signifikan karena t – hitung sebesar 26,634 dan nilai sig sebesar 0,000.

Uji t test

- a. Pengaruh Komitmen karyawan (X_1) Terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. *World Innovative Telecommunication*

Dari pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa t – hitung sebesar 4,936 dan nilai sig 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara parsial dari komitmen karyawan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. *World Innovative Telecommunication* adalah signifikan.

- b. Pengaruh Insentif (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. *World Innovative Telecommunication*

Dari pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa t – hitung sebesar 3,065 dan nilai sig 0,003. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara parsial dari insentif (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. *World Innovative Telecommunication* adalah signifikan.

Pengaruh Komitmen karyawan (X_1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis data menunjukkan bahwa komitmen karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu dibuktikan dari t – hitung sebesar 4,936 dan nilai sig 0,000. Hasil analisis memiliki makna bahwa setiap peningkatan komitmen karyawan maka akan mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat juga. Dengan kata lain jika pihak PT. *World Innovative Telecommunication* mampu untuk meningkatkan komitmen karyawan yang dimiliki maka akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja yang ada. Selain itu komitmen organisasi memiliki pengaruh terbesar dalam penelitian ini dimana tiap peningkatan komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,744 dibanding insentif yang hanya 0,533.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Prabowo (2015) yang menyatakan bahwa komitmen karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2010) yang menyatakan komitmen karyawan yang baik berpengaruh terhadap kinerja yang baik. Dimana dengan sumber daya manusia pilihan maka hasil kerja yang didapat akan memuaskan. Penelitian lain yang berkaitan dengan komitmen karyawan adalah Raharjo (2015) yang menyatakan salah satu pondasi penting untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal adalah komitmen karyawan yang baik dan kuat.

Pengaruh Insentif (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis data menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu dibuktikan dari hasil t – hitung sebesar 3,065 dan nilai sig 0,003. Hasil analisis memiliki makna bahwa setiap peningkatan insentif maka akan mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat juga. Dengan kata lain jika pihak PT. *World Innovative*

Telecommunication mampu untuk meningkatkan insentif yang dimiliki karyawannya maka akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja yang ada. Selain itu komitmen organisasi memiliki pengaruh terbesar dalam penelitian ini dimana tiap peningkatan komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,744 dibanding insentif yang hanya 0,533.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Agriawan (2015) yang menyatakan insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan Diviani (2015) dimana disana disebutkan bahwa karyawan yang memiliki insentif akan lebih kompetitif dibandingkan karyawan yang tidak memiliki insentif. Selain itu, karyawan dengan insentif yang tinggi akan lebih mudah ditempatkan dalam situasi yang sulit dan kinerja yang dihasilkan akan lebih optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. *World Innovative Telecommunication*.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. *World Innovative Telecommunication*.

Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan pada Bab sebelumnya maka saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menjaga komitmen karyawan agar tetap berkembang kearah yang positif sebaiknya pihak PT. *World Innovative Telecommunication* membuat agar karyawan dapat memiliki keinginan yang kuat bertahan dalam perusahaan.
- 2) Untuk masalah insentif sebaiknya pihak PT. *World Innovative Telecommunication* memperhatikan dengan seksama tentang pemberian bonus dan besaran nominalbonus yang diberikan.

Adapun saran bagi yang akan melakukan penelitian serupa di masa yang akan datang yaitu sebagai berikut :

1. Untuk penelitian serupa dapat menggunakan faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini dalam mengukur kinerja karyawan
2. Untuk hasil yang lebih baik, penelitian ini selain menggunakan metode survei dan menggunakan angket sebagai instrumen pengambilan data juga dapat menggunakan metode wawancara agar dapat diperoleh hasil yang lebih akurat yang dapat mendukung hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggriawan, K Happy. 2015. Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Study pada karyawan Cv Suka Alam Kaliwatu Rafting). *Skripsi*. Universitas Brawijaya Malang.
- Arifin, Noor. 2010. Analisis Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan Pada Koperasi BMT Di Kecamatan Jepara..*Skripsi*. STIENU Jepara.
- Arikunto, S. 2010 *Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktik. (Edisi Revisi)*. Jakarta : Rineka Cipta
- Dessler Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta : PT Index halaman.
- Dewi, Karina. 2016. Pengaruh Etos Kerja, Insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Cutting PT. Morichindo Fashion Ungaran. *Skripsi*. STIE AMA Salatiga.
- Diviani, M Graceta. 2015. Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Skripsi* : Universitas Diponegoro.
- Hani, Handoko T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
_____.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Juliansyah Noor, (2013). “*Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis*” cetakan ke-1. Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara A.A, 2009, *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*, Cetakan kedelapan, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira (2007). *Program Orientasi Berbasis Kompetensi*. IPB Press, Bogor.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2008. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mediana, Karina. 2015. Pengaruh Insentif dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Mirota Batik Malioboro Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nugroho, Setyo. 2017. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motifasi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Semarang. *Skripsi*. Universitas Pandanaran Semarang.
- Putri, D Ananda. 2015. Analisis Pngaaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Prabowo, A Gilang. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Sleman Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Robinn SP , dan judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
_____. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Sandy Martha, Muhammad. 2015. "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". *Skripsi*. Universitas Widyatama Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Keempatbelas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Soetjipto, B. W, et al. (2007) *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2*. Yogyakarta: Amara Boox.
- Steers, Richard M dan Porter, Lyman W. (2011) *Motivation And Work Behavior*. New York: Mc. Graw – Hill.
- Hasibuan, Malayu.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*". Bandung: ALFABETA
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tanuwibowo, C Jessica. 2014. Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja karyawan. *Skripsi*. Universitas Kristen Petra.
- Veithzal, Rivai, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, Edisi Pertama*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Selemba Empat.