

**PENGARUH CITRA MEREK DAN KUALITAS PRODUYK TERHADAP
KEPUASAN KONSUMEN DI CV. AFCO
ARTIKEL ILMIAH**

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam memperoleh gelar Sarjana Strata Satu
Program Pendidikan Ekonomi**



**Oleh :
VIAND EKA AGUSTIN
NIM. 152029**

**SEKOLAH TINGGI KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA JOMBANG
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
AGUSTUS 2019**

Pengaruh citra merek dan kualitas produk terhadap kepuasan konsumen di Cv Afco di Jombang

¹Viand Eka Agustin , ²Shanti Nugroho Sulistyowati,M.Pd

^{1,2}Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Jombang

e-mail: eka_viand23@gmail.com;

Eka Viand . 2019. *Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Di CV. AFKO*, Skripsi, Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Jombang. Shanti Nugroho Sulistyowati, M.Pd.

Kata Kunci:Citra Merek, Kualitas Produk , Kepuasan Konsumen

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh citra merek dan kualitas produk di cv. Afco . Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan rumus *Slovin*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 100 responden dengan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 9.576 + 0,431X_1 + 0,489X_2$. Persamaan ini menunjukkan hubungan positif dan signifikan variabel citra merek dan kualitas produk terhadap kepuasan konsumen. Berdasarkan uji t, pengaruh citra merek terhadap kepuasan konsumen secara parsial diperoleh nilai 8.406, sedangkan pengaruh kualitas produk terhadap kepuasan konsumen secara parsial diperoleh nilai 3.163. Secara simultan pengaruh citra merek dan kualitas produk terhadap kepuasan konsumen berdasarkan uji F diperoleh nilai 674.614.

ABSTRACT

This study aims to determine (1) the effect of work motivation on the performance of employees of CV. AFCOLestari in Jombang (2) the effect of organizational commitment on the performance of the employees of CV. AFCOLestari in Jombang and (3) the effect of work motivation and organizational commitment on the performance of the employees of CV. AFCOLestari in Jombang. Data was collected by distributing questionnaires and documentation. The population in this study were employees of CV. AFCOLestari in Jombang and a sample of 55 respondents were obtained by calculating the slovin formula. And analyzed using quantitative methods and multiple linear regression analysis techniques. The results of this study have a significant positive effect between work motivation and organizational commitment on employee performance, as evidenced by a significant value of $0,000 < 0.05$ and a coefficient of determination of 0.320 so it can be said that work motivation and organizational commitment together have a contribution of 32,0% in influencing employee performance. Thus the results of the study: (1) There is an influence of work motivation on the performance of employees of CV. AFCOLestari in Jombang (2) the effect of organizational commitment on the performance of the employees of CV. AFCOLestari in Jombang and (3) the effect of work motivation and organizational commitment on the performance of the employees of CV. AFCOLestari in Jombang.

Keywords: *Work Motivation, Organizational Commitmen, Employee Perfomance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting di dalam suatu perusahaan. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan.

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Jumlah karyawan (tenaga kerja) yang melimpah, mengharuskan sebuah organisasi untuk berpikir mengenai bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan merupakan salah satu aset penting yang dibutuhkan oleh organisasi untuk melakukan proses produksi. Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Kinerja karyawan yang optimal salah satu sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi,

efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam organisasi atau perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi juga oleh motivasi kerja. Pada penelitian terdahulu Murty (2012) menyatakan bahwa motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan memproduksi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Perusahaan menyadari bahwa motivasi kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap laju pertumbuhan perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan satu perusahaan yaitu terhadap mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia penggerak utama dalam operasional perusahaan, terhadap kata lain sumber daya manusia ini sangat berperan dalam memajukan perusahaan. Pihak perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil akan tetapi yang terpenting yaitu mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Selain motivasi kerja, komitmen organisasional juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Honawati (2016) Pemahaman terhadap pentingnya memiliki komitmen organisasional guna menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan kondusif baik bagi pekerja maupun pemberi kerja. Bagi perusahaan, memiliki karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi adalah aset berharga dimana hal ini akan menciptakan rasa aman dan kepercayaan dari pemberi kerja terhadap pekerjanya. Dari sisi karyawan, komitmen organisasional yang tinggi menjadikan individu untuk lebih mengutamakan kepentingan organisasi dan ketercapaian tujuan organisasi dari pada kepentingan pribadinya. Selain itu, karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memastikan ia tidak akan menyalahgunakan wewenangnya dalam perusahaan karena ia senantiasa berpikir mengenai ketercapaian tujuan perusahaan dibanding tujuan pribadinya.

Menurut penelitian Fatima (2016) pada PT. Bank Muamalat Tbk Cabang Makassar terciptanya komitmen organisasional dapat dilakukan dengan cara memotivasi seorang karyawan. Motivasi kerja faktor sangat penting dalam meningkatkan komitmen organisasional seorang karyawan. Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi.

Banyak hal yang mendukung bagi sumberdaya manusia untuk memiliki kualitas dan kinerja yang baik, salah satunya adalah komitmen dari karyawan yang bersangkutan terhadap perusahaan tempatnya berada. Komitmen organisasional suatu ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi yang timbul karena adanya kepercayaan, kemauan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diri sebagai bagian dari organisasi dan hal tersebut yang menjadikan karyawan akan tetap bertahan dalam suatu organisasi baik dalam kondisi menyenangkan maupun tidak. Kuatnya komitmen dari karyawan pada perusahaan turut menjadi penentu bagaimana sifat dan tingkah laku karyawan tersebut selama berada dalam perusahaan. Menurut Akbar, dkk (2017) menyatakan Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja.

Jadi sangat penting memotivasi dan meningkatkan komitmen organisasional karyawan guna mendapatkan kinerja yang maksimal dari karyawan itu sendiri. Motivasi kerja dan komitmen organisasional secara terus menerus harus ditumbuhkan agar karyawan memiliki kesadaran diri untuk bekerja secara maksimal. Dipandang dari dua sisi, motivasi kerja yang baik dan komitmen organisasional yang tinggi akan memiliki korelasi positif terhadap peningkatan kinerja yang pada akhirnya tidak hanya berdampak pada keuntungan perusahaan, namun juga akan memberikan dampak bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia pada diri karyawan itu sendiri. Kelangsungan hidup atau berkembangnya perusahaan yang didukung oleh performa sumber daya manusia yang baik juga pada akhirnya akan berdampak positif bagi kelangsungan pekerjaan karyawan.

Cv. Afco Kabupaten Jombang. CV. AFCO didirikan tahun 2001 dan sampai saat ini memiliki banyak karyawan dengan jumlah 120 orang. Dari jumlah tersebut semua karyawan di bagi ke dalam divisi yang sudah ditentukan oleh perusahaan yang sesuai dengan keahlian masing-masing karyawan. Dengan adanya pembagian karyawan per divisi tersebut, pihak perusahaan akan mudah dalam menilai kinerjanya karyawan. Tempat dimana penelitian ini dilaksanakan menyadari bahwa perkembangan perusahaan yang baik bergantung pada kinerja karyawannya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Sedangkan kinerja karyawan bergantung pula pada motivasi kerja dan komitmen organisasional yang ada dalam diri karyawan itu sendiri.

Permasalahan yang ada CV. AFCO CV. AFCO Jombang saat ini menghadapi permasalahan sumber daya manusia yang dimana para karyawan mengalami kurangnya motivasi kerja dan rendahnya komitmen organisasional dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja. Kebanyakan dari mereka saat bekerja banyak yang main handphone sebelum waktunya istirahat dan membicarakan hal yang tidak hal yang kurang berkaitan dengan pekerjaannya. Selain itu kurangnya ketepatan waktu yang digunakan oleh karyawan, seperti karyawan yang sering terlambat masuk kerja karena jarak rumah menuju kantor dapat menjadi pemicu turunnya gairah bekerja bagi sebagian karyawan. Berangkat dari rumah pukul 06.30 pagi agar dapat sampai di kantor tepat pukul 08.00, kemudian pulang kerumah pukul 16.00 sore dan baru tiba di rumah 17.30. Cepat atau lambat faktor jarak rumah ke kantor yang sangat jauh dapat menurunkan gairah kerja karyawan. Dan adanya rutinitas kerja yang monoton sehingga menimbulkan kejenuhan karena setiap hari mengerjakan pekerjaan yang sama. Hal tersebut dapat menurunkan konsentrasi dalam bekerja sehingga membutuhkan pembaharuan motivasi. Disinilah yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan yaitu kurangnya motivasi kerja dan rendahnya komitmen organisasional dengan adanya itu akan menjadi permasalahan yang serius bagi perusahaan.

Dengan adanya permasalahan diatas dapat terlihat bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Di Jombang yang bergerak dibidang air minum, dibutuhkan adanya Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Di Jombang.

METODE PELAKSANAAN

Pada penelitian ini metode kuantitatif untuk mendapatkan hasil yang pertama dengan melakukan observasi berupa data karyawan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan CV. AFCO Lestari di Jombang, yang mana sebanyak 120 karyawan, karena populasi lebih dari 100 maka perhitungan untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan Rumus Slovin yakni diperoleh sampel sebanyak 54,5454 dan dibulatkan

menjadi 55 sampel. Metode penelitian ini menggunakan Angket atau kuesioner dan Dokumentasi.

Pada penelitian ini ada tiga variabel Motivasi Kerja (X1), Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan (Y) dan masing-masing variabel ada beberapa indikator yang nantinya dijadikan acuan untuk membuat pernyataan yang akan disebar pada saat penelitian, setelah itu memperoleh data hasil sebar angket dan dokumentasi yang berupa data penting yang dibutuhkan peneliti dalam penelitian ini.

Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu menggunakan Teknik Analisis Regresi Linier berganda, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis (Uji T, Uji F dan Koefisien Determinasi yang nantinya hasil data penelitian diketahui seberapa pengaruh setiap variabel dependen dan independen yaitu Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.20 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 ^a	.320	.315	1.778

a.Predictors:(Constant),KOMITMENORGANISASIONAL(X2),MOTIVASIKERJ

A(X1)

Berdasarkan tabel *Model Summary* diatas, dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,32 atau 32,0% sehingga dapat disimpulkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel bebas (motivasi kerja dan komitmen organisasional) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 32,0% sedangkan sisanya sebesar 68,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dari analisis data deksriptif variabel motivasi kerja, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. AFCOLestari Di Jombang bahwa hasil rata-rata dari indikator penghargaan sebesar 4,69 yang menunjukkan bahwa tingkat kecenderungan pada kinerja karyawan termasuk kategori sangat sangat tinggi. Penghargaan yang diberikan CV. AFCOLestari di Jombang merupakan metode motivasi kerja secara langsung Hasibuan (1996:100), berupa motivasi materiil dalam bentuk tunjangan (tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya) dan bonus.Selain itu metode motivasi langsung juga berupa penghargaan non materiil yang diberikan CV. AFCOLestari di Jombang berupa pujian dan imbalan diluar gaji berupa istirahat kerja. Begitulah cara perusahaan dalam mengapresiasi karyawan yang telah bekerja di perusahaan tersebut dengan kemampuan yang mereka miliki. Serta akan memberikan inspirasi dan contoh bagi karyawan lain yang belum mendapatkan penghargaan sehingga karyawan tetap bekerja secara maksimal.

Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan CV. AFCOLestari Di Jombang bahwa hasil rata-rata dari indikator kebanggaan karyawan sebesar 4,61 yang menunjukkan bahwa tingkat kecenderungan pada kinerja karyawan termasuk kategori sangat sangat tinggi. Saat melakukan penelitian, karyawan CV. AFCOLestari di Jombang merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan. Dikarenakan untuk perekrutan karyawan perusahaan tersebut jika tidak dari alumni pondok Shiddiqiyah Ploso atau dari

warga sekitar perusahaan maka susah untuk bergabung diperusahaan tersebut. Dari itu karyawan yang saat ini merasa bangga menjadi bagian di CV. AFCOLestari dan dapat dikatakan karyawan akan mempertahankan keanggotaanya di perusahaan. Kebanggaan karyawan juga suatu bentuk totalitas kerja atau prestasi secara maksimal dalam upaya menunjukkan bahwa hasil kerjanya sudah mencapai kualitas yang baik atau optimal. Penelitian ini juga didukung Meyer & Allen dalam Sopiah (2008) menjelaskan bahwa komitmen organisasional sebagai sejauh mana seseorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka. Ini adalah sikap kerja yang penting karena karyawan yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi, bangga menjadi anggota perusahaan dan memiliki kesetiaan yang tinggi, maka karyawan akan bekerja dengan seoptimal mungkin demi tercapainya tujuan perusahaan.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan CV. AFCOLestari di jombang Diketahui bahwa $R_{x1.2Y}$ sebesar 0.178 dengan taraf signifikan (α) sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa H_0 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas produk dan kualitas layanan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan CV. AFCOLestari di Jombang. Dalam nilai F menunjukkan angka yang positif berarti bahwa pengaruh kedua variabel menunjukkan arah yang positif. Berdasarkan pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan CV. AFCOLestari di Jombang dapat dilihat dari koefisien determinasinya yang ditunjukkan oleh R Square. Nilai R Square 0,320 sehingga dapat dikatakan motivasi kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama memiliki kontribusi sebesar 32,0% dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung teori Jatmiko, dkk (2015) Motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Peran motivasi kerja kemampuan yang tinggi dan didukung pula akan memberikan keragaman yang baik berupa produktivitas yang lebih baik (produktif). Jika motivasi rendah dan kemampuan tinggi maka akan terjadi dilema tentang apa tujuan dari organisasi dan apa peranan karyawan, serta manfaat bagi karyawan. Keadaannya akan menjadi lebih buruk jika motivasi rendah dan kemampuan rendah maka produktivitas juga akan rendah. Selain motivasi kerja adanya komitmen organisasional terhadap organisasi juga berperan terhadap pencapaian kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi dan komitmen organisasional yang tinggi maka karyawan akan bekerja seoptimal mungkin sehingga hasil kerja yang diperoleh akan meningkat. Akbar, dkk (2017) menyatakan komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja. Penelitian juga sebanding dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Robbin (2008:70), Moehariono (2012:113), Hasibuan (2012).

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan CV. AFCOLestari di Jombang, diperoleh dari hasil analisis regresi linier berganda dengan koefisien korelasi positif. Dapat disimpulkan

bahwa ada pengaruh variabel bebas (Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) CV. AFCOLestari di Jombang.

1. Berdasarkan uji T, diketahui bahwa “Ada pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.”
2. Berdasarkan uji T, diketahui bahwa “Ada pengaruh komitmen organisasional secara parsial terhadap kinerja karyawan.”
3. Berdasarkan uji F, diketahui bahwa “Ada pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan CV. AFCOLestari di Jombang.”

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel komitmen organisasional dengan indikator kesetiaan karyawan nilai paling kecil, sehingga perlu ditingkatkan. Misalnya dengan cara menumbuhkan rasa kesetiaan karyawan. Ini bisa diwujudkan dengan ikut memasukkan kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasi, memancing partisipasi karyawan dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, serta mengupayakan karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja. Apabila hal-hal tersebut dilakukan maka karyawan akan merasa bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi serta akan tercipta suasana saling mendukung antara karyawan dan organisasi. Konsekuensinya, karyawan akan merasa wajib melaksanakan bersama apa yang karyawan ciptakan, serta akan menyadari pentingnya memiliki kesediaan untuk menyumbang usaha dan kontribusi bagi kepentingan organisasi. Dan diharapkan hasil penelitian ini bisa dikembangkan oleh peneliti selanjutnya dengan mengkombinasikan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel motivasi kerja dan komitmen organisasional seperti memandang dari aspek disiplin kerja, pelatihan kerja jika ada pembaharuan proses produksi yang dapat mempengaruhi tingginya kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Akbar, Musadieg & Mukzam. (2017).Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Studi Pada Karyawan PT.Pelindo Surabaya. *Jurnal Admintrasi Bisnis*,
- Anastasia Tania & Eddy M. Sustanto.(2013).Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE Di Surabaya..*Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*,
- Bintoro,Daryanto.(2017).*Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*.Yogyakarta, Indonesia: Gava Media.
- Diana Sulianti K.L. Tobing.(2009).Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara..*Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*
- Enggar Dwi Jatmiko,Bambang Swasto,&Gunawan Eko N.(2015).Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Petrokimia Gresik..*Jurnal Admintrasi Bisnis*,
- Garry Surya Changgriawan. (2017).*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production*..*Jurnal Manajemen Bisnis*
- Harianti, Asni, dkk.(2012).*Stastitika II*. Yogyakarta, Indonesia: CV Andi Offset

- Hasibuan, Drs. H. Malayu S.P. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Grasindo
- Hasibuan, Drs. H. Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: PT Bumi Aksara.
- Ida Ayu Brahmasari, Agus Supryetno. (2009). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi* Yogyakarta, Indonesia: ANDI
- Mangkunegara.(2010). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung, Indonesia: PT. Reflika Aditama
- Munawaroh.(2013). *Panduan Memahami Metodologi Penelitian*. Malang, Indonesia: Wisma Kalimetro
- Nurul Fuada Fatima HS.(2016). *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Tbk Cabang Makassar*. Skripsi. Makassar, Indonesia: Ekonomi & Bisnis Islam UIN ALAUDDIN Makassar.
- Okto A.P, Swasto,Utami. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*
- Reza, Regina Aditya, Dirgantara&I Made Bayu. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. (Online). (<http://eprints.undip.ac.id>) diakses 20 Oktober 2018.
- Robbins. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta, Indonesia: ANDI
- STKIP PGRI Jombang (2017). *Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jombang: STKIP PGRI Jombang
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung Indonesia: Alfabeta.
- Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Prenada Media Group
- Suwardi. Utomo Joko.(2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*,
- Tanto Wijaya & Fransisca Andreani. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Sinar Jaya Abadi Bersama*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. pp.40 Vol. 3
- Taufikurrahman, Dria. 2018. *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Karya Sejati di Dsn. Sidokampir Ds, Budugsidorejo Kec. Sumobito Kab. Jombang*. Skripsi. Jombang, Indonesia: STKIP PGRI Jombang.
- Triatna,Cepi.(2016). *Perilaku Organisasi*. Bandung, Indonesia: PT Remaja Rosdakarya.
- Ursa Marjorsy.(2007). *Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, Dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma*. *Jurnal Ilmiah Psikologi*.

- Windy Aprilia Murty, Gunasti Hudiwinarsih. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya. *Jurnal Akuntansi Keuangan*.
- Yuli Suwati. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Zusdania Vinandia VM. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di UDZISKA Tambakberas Jombang (Studi Kasus Pada Home Industri Tas Souvenir)*. Skripsi. Jombang, Indonesia: STKIP PGRI Jombang.