
Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri

Anak Agung Istri Dias Anggrasenastrri⁽¹⁾
Mirah Ayu Putri Trarintya⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: diasanggra22@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out the motivation and commitment of the organization simultaneously to the morale of employees at PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri. The research site was conducted at PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri with a sample of 40 respondents with a saturated sample method. Data collection techniques use observations, interviews, literature studies and questionnaires distributed to respondents and then tested research instruments. The data analysis techniques used are multiple linear regression analysis, f test and t test. The results of this study, namely Work motivation (X1) has a positive and significant partial effect on the morale of employees (Y) working at PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri. Organizational commitment (X2) has a positive and significant partial effect on the morale of employees (Y) working at PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri. Work motivation (X1) and organizational commitment (X2) have a simultaneous effect on the morale of employees working at PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri. The advice that can be given is that the company is able to provide supportive motivation for employees and foster the commitment of the employee organization by having a higher sense of responsibility for the company so that it can increase the morale of PT employees. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri.

Keywords: *Work Motivation; Organizational Commitment; Spirit of Work*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui motivasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri. Lokasi penelitian dilakukan di PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang responden dengan metode sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner yang disebar kepada responden dan kemudian dilakukan uji instrumen penelitian. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda, uji f dan uji t. Hasil penelitian ini yaitu Motivasi kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan (Y) bekerja pada PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri. Komitmen organisasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan (Y) bekerja pada PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri. Motivasi kerja (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan bekerja pada PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri. Saran yang dapat diberikan yaitu perusahaan mampu memberikan motivasi yang mendukung bagi karyawan

serta menumbuhkan komitmen organisasi karyawan dengan cara lebih memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi bagi perusahaan sehingga dengan begitu mampu meningkatkan semangat kerja karyawan PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri.

Kata kunci: Motivasi Kerja ; Komitmen Organisasi ; Semangat Kerja

Pendahuluan

Bank perkreditan rakyat adalah bank yang menjalankan usaha atau usaha berdasarkan prinsip syariah yang tidak menyediakan jasa pembayaran. "BPR tidak memberikan biaya atau biaya aplikasi untuk aplikasi." Fungsi BPR seringkali hanya sebatas memberikan pelayanan menghimpun dana dari masyarakat untuk disalurkan kepada masyarakat (Darmawi, (2018)).

BPR pernah tertarik dengan perusahaan sebagai lembaga perbankan resmi dan langsung diatur berdasarkan UU. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan dan sebagaimana telah diubah dengan UU. 10 Tahun 1998. Fungsi BPR tidak hanya menyalurkan kredit kepada usaha mikro, kecil dan menengah, tetapi juga menerima simpanan dari masyarakat. Dibandingkan dengan bank umum, BPR memiliki kekuatan likuiditas. Keunggulan lain dari Bank Perkreditan Rakyat adalah Bank Perkreditan Rakyat tetap berperan sebagai perantara secara seimbang, bahkan ketika perekonomian Indonesia sedang krisis, seperti masalah COVID-19 saat ini.

Yang membuat karyawan sadar akan semangat kerja yang diterapkan oleh perusahaan adalah faktor motivasi kerja, karena semangat kerja karyawan yang tinggi berhubungan langsung dengan motivasi kerja. dalam bisnis. Motivasi kerja adalah motivasi, keinginan, keinginan dan motivasi yang datang dari seseorang untuk berbuat atau berbuat sesuatu. Menurut Hasibuan (dalam Sutrisno 2016), motivasi adalah memberikan daya penggerak yang menimbulkan motivasi kerja seseorang agar dapat bekerja sama, bekerja secara efektif dan memiliki integritas dalam segala usahanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah point yang membuat seseorang menjadi tangguh (Mahayasa dkk, 2022). Menurut Sedarmayanti (2017, p.154), motivasi adalah suatu kekuatan yang memotivasi seseorang untuk berbuat atau tidak, yang pada hakikatnya bersifat internal dan eksternal, positif atau negatif, sehingga motivasi kerja adalah apa motivasi itu, moralitas dan merusak moralitas. Seseorang juga akan bekerja untuk mencapai sesuatu. Oleh karena itu, motivasi adalah kekuatan pendorong yang mengarah pada tujuan dan jarang dianggap tidak perlu (Winarta dan Mahayasa, 2022).

Penting bagi perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia melalui manajemen yang baik dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk sejahtera, sehingga karyawan mendapatkan kepuasan kerja sendiri guna meningkatkan komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Komitmen organisasi adalah rasa pengakuan, keterlibatan dan loyalitas yang diungkapkan oleh karyawan organisasi. Komitmen organisasi dikatakan di mana seorang karyawan dapat memihak organisasi dan tujuannya. Robbins & Judge (dalam Mardiana Syarif, 2018), komitmen adalah tingkat di mana seseorang bekerja untuk mengidentifikasi suatu organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu kondisi di mana seorang karyawan memprioritaskan organisasi tertentu dan tujuan serta keinginannya untuk tetap menjadi anggota.

Komitmen organisasi selalu memiliki hubungan antara karyawan dan perusahaan maka karyawan diharapkan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan, dan karyawan akan setia, memiliki semangat kerja serta meningkatkan kinerja yang optimal, dan karyawan akan berkontribusi dalam bentuk tenaga maupun pikiran demi tercapainya tujuan perusahaan (Widiyaniti dkk, 2021). Menurut Kaswan (2017), komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. Komitmen organisasi adalah tingkat keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan secara sukarela menerima tanggung jawab dan kewajiban organisasi (Budi dkk, 2020). Aspek komitmen perlu mendapat perhatian lebih, karena dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan diharapkan karyawan yang berkualitas akan tetap menjadi pemilik perusahaan dan menjaga semangat kerja yang tinggi, meskipun ada kesempatan untuk keluar dari perusahaan. Dengan demikian, posisi perusahaan akan tetap kuat, karena karyawan yang berkualitas akan bekerja keras untuk mengembangkan perusahaan.

PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri menyediakan layanan tabungan, penghematan waktu, pinjaman modal kerja, pinjaman investasi, pinjaman konsumen dan pinjaman mesin tua. Kami berharap dengan memberikan pelayanan seperti tabungan, deposito dan kredit dapat membantu masyarakat dalam memenuhi keinginannya seperti kepemilikan rumah, usaha, tanah, pinjaman, deposito dan tabungan serta renovasi mudah, murah dan aman serta menguntungkan untuk investasi.

Kurangnya perhatian khusus yang dirasakan pegawai BPR Mitra Bali Sedana akibat kurangnya remunerasi/reward yang diberikan atasan kepada pegawai membuat pegawai kurang termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dan pegawai tidak percaya diri dalam mengerjakan karena kurangnya perhatian dari pegawai. atasan. Oleh karena itu, etos kerja merupakan kepentingan terpenting PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri, karena semangat kerja sangat

erat kaitannya dengan keberlangsungan masyarakat. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, diketahui bahwa rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri pada Januari hingga Desember 2020 sebesar 3,49%. Motivasi adalah tindakan perilaku orang yang ingin dicapainya, kekuatan untuk bertindak atau memotivasi karena adanya kebutuhan untuk memenuhi dirinya sendiri dan orang lain. Motivasi karyawan penting bagi organisasi karena setiap karyawan diharapkan dapat bekerja dengan baik dan aktif dalam pekerjaannya. Dengan meningkatnya semangat kerja karyawan, hal ini dapat memberikan nilai positif bagi perusahaan, artinya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan berinisiatif sendiri tanpa harus memerintah atasannya. Dikatakan motivasi kerja baik, karena kebutuhan setiap pegawai untuk bekerja terpuaskan, tidak perlu ada paksaan, karena sudah ada kepercayaan diri untuk melakukan pekerjaan sesuai hati nurani. Dengan pandangan ini, kita dapat menyimpulkan bahwa:

H₁ : Terdapat pengaruh secara parsial yang positif signifikan dari motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan.

Menurut Sugeng Mianto Fane (2016) dalam judul majalahnya, pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan di CV. Tunas Pratama Palembang bahwa hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di CV. Tembakan utama. Studi lain mengatakan ini menurut Kamalachandran Rukshani (2017) dalam jurnalnya *Impact of Organizational Commitment on Work Morality in Sri Lanka Telecom*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi di antara karyawan telekomunikasi di Sri Lanka memiliki dampak positif pada semangat kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap etos kerja. Dengan pandangan ini, kita dapat menyimpulkan bahwa:

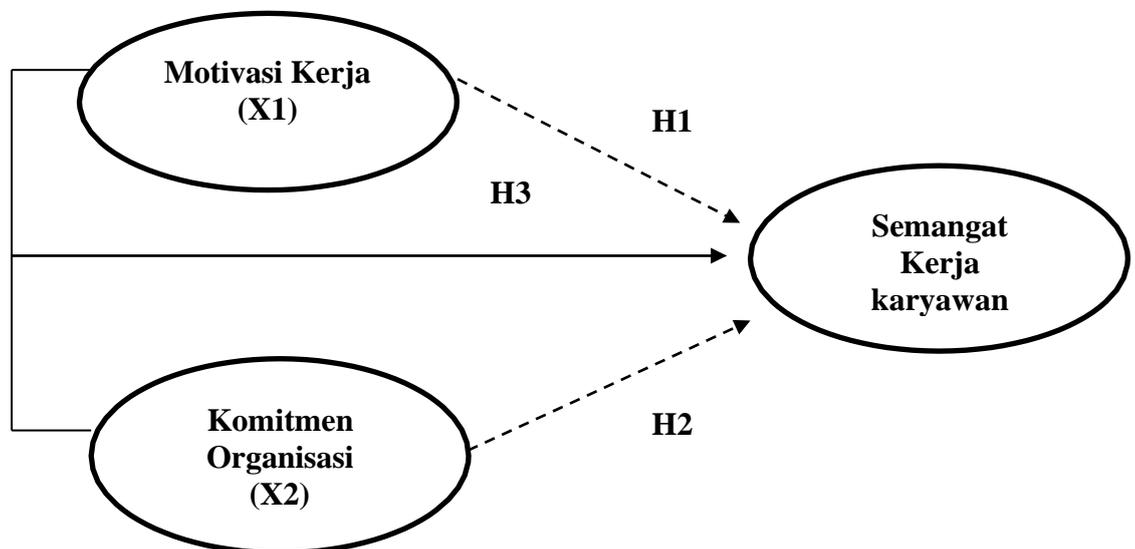
H₂ : Terdapat pengaruh secara parsial yang positif signifikan dari komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan.

Semangat kerja merupakan salah satu indikator penting karyawan/karyawan yang harus ada, karena berdampak positif terhadap semangat kerja karyawan terhadap keberlangsungan dan tujuan lembaga. Salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan adalah memastikan keterlibatan lembaga/organisasi. Organisasi harus memiliki jiwa profesionalisme dan komitmen organisasi yang kuat serta harus mampu mengelola segala kemampuannya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan agar dapat bekerja menuju tujuan bersama. Dengan pandangan ini, kita dapat menyimpulkan bahwa:

H₃ : Terdapat pengaruh secara simultan yang positif dan signifikan dari motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiasi, menurut Sugiyono (2019: 65), penelitian asosiasi adalah suatu bentuk penelitian masalah yang ditandai dengan tanda tanya dalam hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini digunakan penelitian asosiasi untuk mengetahui sejauh mana variabel X (variabel bebas) yang terdiri dari motivasi kerja (X1), komitmen organisasi (X2), terhadap variabel Y yang merupakan moral (variabel terikat) secara parsial atau serentak. Lokasi penelitian dilakukan oleh PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri, JL. Peliatan No. 2, Peliatan, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri. Populasi penelitian ini adalah 40 karyawan PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri. Berikut ini adalah metodologi yang digunakan dalam penelitian ini untuk memahami fenomena spesifik “Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan di PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri” muncul di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji validitas, hasil uji reliabilitas yang digunakan sebagai valid, sebagai pembuktian nilai koefisien korelasi > 30 dan reliabilitas sebagai pembuktian nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

No	Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
1	Motivasi Kerja (X1)	X1.1 – X1.10	0,909 ; 0,894 ; 0,911 ; 0,888 ; 0,893 ; 0,825 ; 0,918 ; 0,885 ; 0,935 ; 0,830	Valid	0,970	Reliabel
2	Komitmen organisasi (X2) Semangat	X2.1 – X2.9	0,891 ; 0,902 ; 0,910 ; 0,868 ; 0,884 0,849 ; 0,854 ; 0,919 ; 0,891	Valid	0,965	Reliabel
3	kerja (Y)	Y.1 – Y.9	0,870 ; 0,875 ; 0,843 ; 0,901 ; 0,843 0,860 ; 0,910 ; 0,857 ; 0,911	Valid	0,960	Reliabel

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 2 menunjukkan kisaran nilai Asymp. Tanda tangan (2-tailed) adalah 0,200 yang lebih besar dari 0,05 yang berarti data berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas. Variabel bebas memiliki nilai toleransi > 0.10, begitu juga dengan hasil perhitungan VIF semua variabel memiliki nilai VIF < 10. Artinya tidak terdapat tanda-tanda multikolinearitas pada model regresi yang dilakukan.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolineritas	Heteroskedastisitas	
		Tolerance	VIF	Sig
Motivasi (X1)	0,200	0,711	1,460	0,901
Komitmen Organisasi (X2)		0,711	1,460	0,850

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 3 menjelaskan bahwa koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R Square adalah 0,598. Artinya 59,8% variasi variabel motivasi kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dua variabel bebas motivasi kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2). Sedangkan sisanya (100% - 59,8% = 40,2%) dijelaskan oleh faktor lain seperti pemberian insentif, kepuasan kerja dan gaya manajemen yang tidak ada dalam model penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.598	.577	4.360

Sumber : Data diolah (2022)

Persamaan regresi yang didapatkan yaitu $Y = 7,471 + 0,412X_1 + 0,323X_2$ diperoleh dari hasil regresi pada Tabel 5 yang memiliki interpretasi sebagai berikut :

Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,412 (positif), nilai t hitung (4,264) > t tabel (2,026) dengan signifikansi $0,000 < (0,05)$. Artinya secara statistik untuk uji sepihak pada tingkat kepercayaan $(\alpha) = 5\%$, variabel motivasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel motivasi (X1) maka semangat kerja (Y) akan meningkat. Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja (Y) pada PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri diterima. Artinya semakin baik motivasi yang diterapkan maka semakin tinggi semangat kerja yang lebih baik di PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sholicha, (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan keterikatan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan dan penelitian Paramarta, (2022) gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif. pengaruh terhadap semangat kerja karyawan dan sekaligus gaya kepemimpinan dan motivasi kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan, maka tingkat semangat kerja di PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri juga akan bertambah.

Nilai koefisien regresi tempat kerja adalah 0,323 (positif), nilai t hitung (2,835) > t tabel (2,026) dengan signifikansi $0,007 < (0,05)$. Artinya secara statistik untuk uji sepihak pada tingkat kepercayaan $(\alpha) = 5\%$, variabel komitmen organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y). Artinya jika terjadi peningkatan variabel komitmen organisasi (X2) maka semangat kerja (Y) akan meningkat. Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa komitmen organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pada PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri diterima. Artinya semakin besar komitmen organisasi yang diberikan maka semangat kerja di PT akan meningkat. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri. Hasil penelitian ini juga didukung oleh survei Paramarta, (2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan dan pada saat yang sama gaya kepemimpinan dan kepemimpinan motivasional berpengaruh positif. .

Tabel 5. Hasil Uji-T

		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.471	3.545		2.107	.042
	Motivasi Kerja	.412	.097	.527	4.264	.000
	Komitmen Organisasi	.323	.114	.350	2.835	.007

Sumber : Data diolah (2022)

Hasil uji signifikansi simultan (Uji F) yang dijelaskan pada Tabel 5 diperoleh nilai $F_{hitung} = 27,573$ terhadap nilai $F_{tabel} = 3,25$ dan nilai signifikansi = 0,000 dengan nilai = 0,05. Sehingga ternyata nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} , serta nilai t_{hitung} dan signifikansi lebih kecil dari nilai 0,05, sehingga berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya secara statistik untuk uji sepihak pada tingkat kepercayaan (α) = 5%, motivasi kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel motivasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) maka semangat kerja (Y) akan meningkat. Dengan demikian hipotesis terbukti bahwa motivasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y). Artinya semakin baik motivasi dan komitmen organisasi yang diterapkan karyawan PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri akan mendongkrak semangat kerja saat bekerja di PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri.

Tabel 6. Hasil Uji-F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1048.510	2	524.255	27.573	.000 ^b
	Residual	703.490	37	19.013		
	Total	1752.000	39			

Sumber : Data diolah (2022)

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa: (1) Motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja (Y) pada PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri. Artinya semakin baik motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula semangat kerja di PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri. (2) Organizational engagement (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja (Y) pada PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri. Artinya, semakin tinggi upaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi semangat kerja karyawan PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri. (3) Motivasi kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja di PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri. Artinya semakin baik motivasi kerja dan komitmen organisasi maka semakin tinggi semangat kerja di PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri. Saran penelitian yang dapat diberikan 1) pimpinan PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri hendaknya menekankan seluruh karyawan agar bekerja sesuai standar kerja yang telah menjadi dasar kerja. (2) PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri hendaknya memberikan dukungan dan pemahaman terkait bagian dari perusahaan, dimana semua karyawan merupakan bagian dari perusahaan. (3) PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri hendaknya ketika

memberikan kebebasan berupa rasa nyaman bagi seluruh karyawannya, dimana dalam keadaan lelah atau sakit pihak perusahaan memberikan kelonggaran bagi karyawan yang tidak bisa hadir bekerja dengan alasan sakit.

Daftar Pustaka

- Akbar, A., Dr. Dewi Yulianti Indah. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt. Kewalram.
- Anjani, Intan Dwi. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pd. Bpr Bank Pemasang
- Budi, I. G. A. A. E., Surtha, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group di Gianyar: (Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi). *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1). Hal 46-53.
- Deepublish. (2021). Definisi Operasional: Pengertian, Ciri-ciri, Contoh, dan Cara Menyusunnya.
- Dessy, Nurul Pepyana. (2019). Pengaruh Semangat Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
- Dewi susita, Widya Parimita., dan Sofiana Setyawati. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan PT X. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol 11, No. 1, 2020 E-ISSN: 2301-8313.
- Dwi Andayani. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BPR di Kabupaten Tulungagung dalam Perspektif Islam.
- Fandi Maulana, Hari Muharam., dan Yusnita, N. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt. Langit Fidelyo Energi. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, 4(1).
- Fatma, F. (2012). Pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT PLN (persero) tbk rayon selatan cabang Makassar - *Repository UIN Alauddin Makassar*.
- Firmanzah, Ahbar Nur. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember. *Jurnal Riset: Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang*.
- Fitria, Amar, S. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen terhadap Komitmen organisasi Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*. Vol 3, No, 3.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69.
- Holding. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) DIY).
- I Dewa Nyoman Sidan Ari Suputra, A.A. Ayu Sriathi. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 9, 2018: 4628-4656 ISSN: 2302-8912.
- Ibnuismail. (2021). BPR Adalah: Pengertian, Fungsi dan Bedanya dengan Bank Umum - Accurate Online.
- Karsini, P., D., P., Maria, M., M. (2016). Pengaruh Semangat Kerja dan Komitmen organisasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang. *Journal Of Management*, 3-5.

- Mahayasa, I. G. A., N., Satriya, S. I. W. B., Devi, I. G. A. H. P., & Yuniari, N. W. (2022). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Motivasi Dan Lingkungan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Pada Universitas di Kota Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. 11 (05). Hal. 569-582.
- Majid, A., Hakim, A. L., dan Assadam, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*.
- Manua, L. 2019. Teori Dua Faktor Frederick Herzberg. Studi Manajemen.
- Marlian Christinia Clariat Sumanti. (2021). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (persero) Cabang Pabaeng – Baeng Makassar. *Bachelor thesis*, Universitas Kristen Duta Wacana.
- Muchlisin Riadi. (2017). Dimensi, Faktor dan Membangun Komitmen Organisasi. *Kajianpustaka.com; Blogger*.
- Muchlisin Riadi. (2020). Motivasi Kerja (Pengertian, Jenis, Aspek, Asas, Bentuk dan Faktor Pendorong). *Kajianpustaka.com; Blogger*.
- Muchlisin Riadi. (2020). Pengertian, Aspek, Indikator dan Cara Meningkatkan Semangat Kerja.
- Mutia Fauzia. (2021). Pengertian BPR, Fungsi, dan Perbedaannya dengan Bank Umum Halaman all - Kompas.com.
- Nasution, R., I. (2015). Pengaruh Koordinasi Kerja, Komunikasi dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai.
- Ni Made Gunastri, Ni Ketut Laswitarni. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Semangat Kerja (Studi Pada Pt. Airkon Servindo Pratama) Di Bandara Ngurah Rai Bali.
- Ni, Komang Krisna Heryanda, Susila, J. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pd Bpr Bank Buleleng 45.
- Poerwandani, T. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Operator Warnet Merapi Online Group Yogyakarta
- Purnama, Nurul Qomarianing, Sunuharyo, Bambang Swasto, Prasetya, Arik. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BRI cabang Kawi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(2), 39–47.
- Rabbani, A. (2021, August). Pengertian Semangat Kerja, Aspek, Unsur, Faktor, Indikator, Manfaat, dan Cara Meningkatkan.
- Rohmah, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt Unilever Cv Anugerah Madura Retailindo - Test Repository.
- Syafnidawaty. (2020). Perbedaan Data Primer Dan Data Sekunder - Universitas Raharja. Universitas Raharja.
- Tita Rachtawati Santanu, Dadan Zaenal Hamsah. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PD. BPR Garut Bagian Account Officer. *PRISMAKOM*, 16(1), 28–35.
- Widiyaniti, G. A. M. R., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap loyalitas anggota bumdes di desa Kukuh Winangun. *Journal of Applied Management Studies*, 3(1), 1-8.
- Winarta, I. K. D. A., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Melalui Peningkatan Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 2(2), 562-569.