

Pengaruh Kepribadian, Komitmen Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Titis Sri Wulan¹⁾, Reni²⁾, Putri Ayu Permata Devi³⁾, R. Dewi Mutia Farida⁴⁾

¹ ³Bisnis Digital, Politeknik PGRI Banten

²MSDM Sektor Publik, Politeknik PGRI Banten

⁴Manajemen Informatika, Politeknik PGRI Banten

titissriwulan@gmail.com¹, reni8511@gmail.com², ayudevie8682@gmail.com³,
radendewimutia@gmail.com⁴

ABSTRAK

Pada saat ini, kebutuhan akan tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas dan terampil sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Karyawan produksi merupakan sumber daya yang dipercaya mempunyai kendali terhadap proses produksi di perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepribadian, komitmen kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah 200 karyawan. Namun sampelnya berjumlah 67 responden, diambil menggunakan metode Slovin dengan tingkat kesalahan yang diinginkan sebesar 10%. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel kepribadian berpengaruh signifikan dengan angka thitung $2,615 > 1,669$ tabel dan signifikansi $0,011 < 0,05$, variabel komitmen kerja dengan angka thitung $6,053 > 1,669$ tabel dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan dengan thitung sebesar $0,469 < 1,669$ tabel dan signifikansi $0,641 < 0,05$. Pengaruh variabel kepribadian, komitmen kerja dan motivasi dengan fhitung sebesar $13,710 > f_{tabel} 2,75$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : pengaruh kepribadian, komitmen kerja, motivasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Pada saat ini, setiap bisnis sangat membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas dan terampil. Orang-orang yang bekerja di bagian produksi dipercaya memiliki kendali atas proses produksi perusahaan. Perusahaan biasanya memilih karyawan yang baik hati. Namun, dalam hal mengumpulkan karyawan untuk bekerja sama untuk berorientasi pada perusahaan, masih ada banyak tantangan yang dihadapi. Hal ini dapat dilihat dari banyak karyawan yang tidak berhati-hati dalam menyelesaikan semua tugas, suka menunda-nunda tugas, dan tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang tidak diselesaikan. Selain kepribadian, komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan mereka sangat penting, dan ini sangat berpengaruh pada bagaimana mereka bekerja. Setiap bisnis ingin pekerjanya berkomitmen tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi dapat bekerja dengan baik karena menunjukkan keyakinan dan konsistensi dan komitmen individu terhadap prinsip dan tujuan perusahaan atau organisasi. Jika seseorang memiliki komitmen kerja yang kuat, tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai dan mereka akan tetap optimis dan berusaha untuk melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Perusahaan memiliki masalah dengan komitmen kerja karyawan yang rendah karena banyak karyawan yang mementingkan diri sendiri atau kelompoknya. Pada akhirnya, kinerja individu setiap karyawan rendah untuk perusahaan, yang membuat sulit untuk mencapai keberhasilan dalam kinerja karyawan. Motivasi adalah salah satu cara untuk meningkatkan kinerja dari berbagai faktor di atas. Salah satu dari banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi; keberhasilan perusahaan erat kaitannya dengan motivasi kerja karyawan. Motivasi menjadi hal yang penting bagi Karyawan yang termotivasi akan lebih bahagia, sehat, dan lebih ingin bekerja. Karena perusahaan jarang

memberikan overtime, karyawan hanya menerima upah pokok. Ini menyebabkan kurangnya motivasi karyawan, yang dapat berdampak pada absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan juga rendah, yang berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan dan profitabilitas perusahaan yang tidak tepat sasaran.

Kepribadian

Kepribadian adalah sistem psikologis yang selalu berubah yang menentukan adaptasi unik seseorang pada lingkungannya, menurut Robbins dan Judge (2011). Selain itu, dikatakan bahwa kepribadian adalah gabungan dari cara seseorang berinteraksi dan bereaksi dengan orang lain. Oleh karena itu, dapat dirumuskan bahwa kepribadian manusia adalah hal yang selalu berubah yang disesuaikan dengan lingkungannya.

Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan istilah lain dari komitmen organisasional, merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan. Indra Kharis (2010) komitmen kerja adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu.

Motivasi

"Motivasi" berasal dari kata "motive", yang berarti "dorongan" atau "motivasi". Menurut Hasibuan (2010), motivasi adalah hal yang mendorong, mendorong, dan mendorong perilaku manusia sehingga mereka mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang ideal. Mereka yang memiliki motivasi yang tinggi akan melakukan pekerjaan mereka dengan maksimal, dan sebaliknya, mereka yang tidak memiliki motivasi untuk bekerja tidak akan melakukan hal-hal baru untuk mencapai target perusahaan.

Kinerja Karyawan

"Motivasi" berasal dari kata "motive", yang berarti "dorongan" atau "motivasi". Menurut Hasibuan (2010), motivasi adalah hal yang mendorong, mendorong, dan mendorong perilaku manusia sehingga mereka mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang ideal. Mereka yang memiliki motivasi yang tinggi akan melakukan pekerjaan mereka dengan maksimal, dan sebaliknya, mereka yang tidak memiliki motivasi untuk bekerja tidak akan melakukan hal-hal baru untuk mencapai target perusahaan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

1. Populasi

2. Muri Yusuf (2014) menyatakan bahwa "Populasi merupakan salah satu hal yang esensial dan perlu mendapat perhatian dengan saksama apabila peneliti menyimpulkan suatu hasil yang dapat dipercaya dan tepat guna untuk daerah (area) atau objek penelitiannya." Penelitian ini melibatkan 200 karyawan PT. OSI Electronics.

3. Sampel

Muri Yusuf (2014) menyatakan bahwa sampel yang dipilih adalah sebagian besar dari populasi yang dipilih dan mewakili populasi tersebut. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa peneliti tidak memiliki banyak waktu, tenaga, dan dana untuk melakukan penelitian ini, dan oleh karena itu sampel yang dipilih harus benar-benar representatif (dapat mewakili). Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi peneliti menggunakan rumus yang dikemukakan oleh slovin dalam Mustafa (2010) dengan tingkat kepercayaan 90% dengan nilai $e = 10\%$ Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah 67 orang karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Sugiyono (2010) menyatakan bahwa valid adalah tingkat ketepatan antara data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti dan data yang benar-benar terjadi pada objek. Metode untuk mengetahui validitas suatu instrumen adalah dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel. Jika rhitung lebih besar dari rtabel dengan taraf kesalahan $\alpha = 0,05$, instrumen tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika rhitung kurang dari rtabel, instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Hasil Uji Validitas Kepribadian (X1)

No.	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X1.1	0.682	0.2404	Valid
X1.2	0.772	0.2404	Valid
X1.3	0.758	0.2404	Valid
X1.4	0.761	0.2404	Valid
X1.5	0.758	0.2404	Valid
X1.6	0.769	0.2404	Valid
X1.7	0.829	0.2404	Valid
X1.8	0.782	0.2404	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS V 20 (2020)

Hasil uji validitas p menunjukkan bahwa instrumen soal semuanya dinyatakan valid karena hasil $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

Hasil Uji Validitas Komitmen Kerja (X2)

No.	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X2.1	0.757	0.2404	Valid
X2.2	0.726	0.2404	Valid
X2.3	0.786	0.2404	Valid
X2.4	0.779	0.2404	Valid
X2.5	0.793	0.2404	Valid
X2.6	0.836	0.2404	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS V 20 (2020)

Hasil uji validitas pada tabel menunjukkan bahwa instrumen soal semuanya dinyatakan valid karena hasil $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

Hasil Uji Validitas Motivasi (X3)

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X3.1	0.455	0.2404	Valid
X3.2	0.438	0.2404	Valid
X3.3	0.261	0.2404	Valid
X3.4	0.399	0.2404	Valid
X3.5	0.573	0.2404	Valid
X3.6	0.591	0.2404	Valid
X3.7	0.754	0.2404	Valid
X3.8	0.773	0.2404	Valid
X3.9	0.751	0.2404	Valid
X3.10	0.793	0.2404	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS V 20 (2020)

Hasil uji validitas pada tabel menunjukkan bahwa instrumen soal semuanya dinyatakan valid karena hasil $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0.621	0.1966	Valid
Y.2	0.606	0.1966	Valid
Y.3	0.648	0.1966	Valid
Y.4	0.615	0.1966	Valid
Y.5	0.527	0.1966	Valid
Y.6	0.514	0.1966	Valid
Y.7	0.661	0.1966	Valid
Y.8	0.661	0.1966	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS V 20 (2020)

Hasil uji validitas pada tabel menunjukkan bahwa instrumen soal semuanya dinyatakan valid karena hasil $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Kepribadian	0.896	Reliabel
2	Komitmen Kerja	0.868	Reliabel
3	Motivasi	0.779	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0.667	Reliabel

Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS V 20 (2020)

Hasil uji reliabilitas, yang dapat dilihat pada tabel, menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dalam seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60, yang menunjukkan bahwa pernyataan tersebut dianggap dapat diandalkan atau reliabel.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	14.024	4.637		3.024	0.004
Kepribadian	0.173	0.066	0.267	2.615	0.011
Komitmen Kerja	0.513	0.085	0.634	6.053	0.000
Motivasi	0.032	0.067	0.049	0.469	0.641

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS V 20 (2020)

Berdasarkan tabel hasil Analisa regresi berganda dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 14.024 + 0.173 X_1 + 0.513 X_2 + 0.032 X_3 + e$$

Menurut persamaan regresi sebelumnya, konstanta menunjukkan 14.024, yang menunjukkan variabel kinerja rata-rata karyawan sebesar 14.024. apabila tidak ada variabel kepribadian, komitmen kerja, dan motivasi.

Koefisien regresi variabel kepribadian sebesar 0.173 menunjukkan bahwa apabila variabel kepribadian meningkat sebesar 1 ceteris paribus, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.173. Koefisien regresi komitmen kerja sebesar 0.513 menunjukkan bahwa apabila variabel komitmen kerja meningkat sebesar 1 ceteris paribus, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.513. Koefisien regresi motivasi sebesar 0.032 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi meningkat se

Hasil Uji Parsial (T-hitung)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
	B	Std.Error	Beta			
(Constant)	14.024	4.637		3.024	1.669	0.004
Kepribadian	0.173	0.066	0.267	2.615	1.669	0.011
Komitmen Kerja	0.513	0.085	0.634	6.053	1.669	0.000
Motivasi	0.032	0.067	0.049	0.469	1.669	0.641

Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS V 20 (2020)

Berdasarkan uji parsial dengan konstanta = 5% diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hasil Uji Simultan (F-hitung)

Model	Sum of Squares	df	Mean squares	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
Regression	116.423	3	38.808	13.71	2.75	.000 ^b
Residual	178.324	63	2.831	0		
Total	294.747	66				

Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS V 20 (2020)

Dengan signifikansi F 0.000b dan probabilitas < 0.05, nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel, atau 13.710 lebih besar dari 2,75. Ini menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas seperti kepribadian, komitmen kerja, dan motivasi secara bersamaan berdampak positif dan signifikan pada variabel kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.651 ^a	.423	.393	1.682

Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS V 20 (2020)

menunjukkan hasil nilai R Square sebesar 0,393 atau 39,3%. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa variabel kepribadian, komitmen kerja, dan motivasi dapat bertanggung jawab atas 39,3% variabel kinerja, dan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian dapat bertanggung jawab atas 60,7%.

KESIMPULAN

1. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. OSI Electronics .
2. Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. OSI Electronics.
3. Motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. OSI Electronics.
4. Kepribadian, Komitmen Kerja dan Motivasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. OSI Electronics, sehingga hipotesis kepribadian, komitmen kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

SARAN

Sebagai hasil dari diskusi tersebut, ada beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Perusahaan harus dapat memilih karyawan yang memiliki kepribadian yang baik dan melakukan penilaian kinerja pada setiap karyawan.
2. Karyawan PT. Osi Electronics harus meningkatkan kinerja mereka, terutama dalam hal mencapai tujuan perusahaan, dan menunjukkan sikap kerjasama dalam menyelesaikan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda

Aaron, Cohen Mohamed Abedallah. (2015). *The Mediating Role Of Burnout On The Relationship Of Emotional Intelligence and Self-Efficacy With OCBand Performance*. *Journal Management Research Review*, 38(1):2-28.

A. Muri Yusuf. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.

Adi Susilo, Sutarjo. (2014). *Pembelajaran Nilai-Karakter*. Jakarta. Rajawali Pers

Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya : Bandung

- Adrianus Adhi Nugroho (2017). *“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Budi Bakti Karya MASF Balikpapan Kalimantan Timur”* Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
- Armstrong dan Baron dalam Irham Fahmi. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta.
- Bangun, Wilson. (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson (2012). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Cohen, L. Manion, L. dan Morrison, K. (2015). *Research Methods in Education. Edisi keenam. Routledge: USA*.
- Creswell, John W. (2014). *Research design* pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Cut Zurnali, (2010), *Knowledge Worker : Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*, Penerbit Unpad Press, Bandung
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service*.
- E,Widi Ristya. (2011). *Uji Validitas dan Reliabilitas dalam Penelitian Epidemiologi Kedokteran Gigi*. Universitas Negeri Jember [Jurnal].
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. dalam Anggalia (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Honawati (2016) *“Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi”* Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Indra, Khari. (2010). *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 3. No.1.
- Jouita Victoria Pattynama, Christoffel Kojo, Agusta L. Repi (2016) *“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara”* Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado
- Kreitner, Kinicki. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- McShane, Steven L. & Von Glinow, Mary Ann. (2010). *“Organizational Behavior“*. Fourth Edition. McGRAW-Hill International, United States of America.
- Mirza Selvia (2014) *“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. INTI GENERAL YAJA STEEL Semarang”* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Semarang
- Mondy, R. Wayne, (2010), *Human Resource Management Eleventh Edition*. New Jersey: Prentice Hall
- Mustafa (2010) *Jurnal EMBA Vol.4 No.4 September 2016, Hal. 223-234*
- Myers-Briggs dalam Judge, (2013) *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan, Volume 8, Nomor 2, September 2015*
- Nawawi, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar

- Nurul Fuada Fatimah HS (2016) *“Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Tbk Cabang Makassar”* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Allaudin Makassar
- Okto Abrivianto P, Bambang Swasto, Hamidah Nayati Utami (2014) *“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang”* Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
- Prawirosoentono, (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayora. Jurnal Wawasan Manajemen. Vol.4.No.13*
- Prof. Dr. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Purnadi (2016) *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Perbankan Di Purwokerto”* Universitas Muhammadiyah Purwokerto
- Ricky Montolalu, Lotje Kawet, Olivia Nelwan (2016) *“Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara”* Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2009). *Organizational Behavior. 13 Three Edition, USA: Pearson International Edition, Prentice-Hall*
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89**.
- Robbins, Stephen P. 2012. *Perilaku Organisasi: Kontroversi. Prenhallindo. Jakarta.*
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat.*
- Steers dan Porters dalam Simatupang (2015) Oky Octaviani Rohman, 134010176 and Pembimbing I, DR, H. Heru Setiawan, SE., MM (2019) *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat). Skripsi (S1) thesis, Perpustakaan FEB-UNPAS Bandung.*
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.*
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.*
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.*
- Thomas Aquino Yoga Poerwandani (2017) *“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Operator Warnet Merapi Online Group Yogyakarta”* Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Vanindya Miranda Ananda Diantono (2015), Purnamie Titisari, Mochamad Syaharudin *“Pengaruh Motivasi Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan STIE Mandala Jember”* Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
- Wibowo (2012) *Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 667-678*
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta : Salemba Empat*