

KOMITMEN AFEKTIF DAN MOTIVASI INTRINSIK: MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. SAC PONOROGO

Titin Eka Ardiana¹⁾, La Ode Sugianto²⁾, Diana Pramudya Wardhani³⁾

¹Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Email: titineka31@gmail.com

² Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Email: laodesugianto45@gmail.com

³ Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Email: andyna.ariyanto@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh komitmen afektif dan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan di PT. SAC Ponorogo. Objek penelitian ini adalah semua karyawan PT. SAC Ponorogo sebanyak 76 responden. Kemudian teknik pengambilan sampel yang dipakai adalah sensus sampling, artinya semua populasi menjadi responden. Jumlah kuesioner yang terkumpul sebanyak 76 kuesioner dan selanjutnya akan diolah dan dianalisis. Teknik pengumpulan data primer dalam riset ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang relevan kepada responden. Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi intrinsik dan komitmen afektif. Data kuantitatif yang diperoleh dalam penelitian diolah secara statistik menggunakan *The Structural Equation Modeling (SEM)* dengan paket *software* SPSS 21.0. Berdasarkan hasil uji analisis jalur, itu dapat kita simpulkan bahwa motivasi intrinsik dan afektif komitmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan komitmen afektif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SAC Ponorogo. Adanya pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. SAC Ponorogo sebesar 63,2% dengan indikator prestasi, penghargaan, dan tanggung jawab.

Kata Kunci: Komitmen Afektif; Motivasi Intrinsik; Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Secara empiris, kemajuan suatu daerah di era globalisasi sangat di dukung oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas, yang akan membawa kearah peningkatan kinerja secara optimal. Tanpa keterlibatan sumber daya manusia, maka organisasi akan mengalami kesulitan dalam mewujudkan tujuan yang telah di rencanakan. Kesuksesan organisasi terlihat sangat jelas melalui kinerja optimal yang di perankan para karyawan dan mewujudkan tujuan organisasi secara komprehensif (Maryani, 2010). Dalam menampilkan kinerja, setiap karyawan memiliki perilaku kerja yang berbeda dengan yang lainnya. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam diri manusia yang biasa disebut sebagai faktor O dan yang berada di luar diri manusia atau faktor L. Salah satu faktor internal yang muncul dari dalam diri yaitu nilai religius yang sangat diperlukan untuk membangun *spiritual Intelligence* (Barata, 2004).

Bukti empiris menunjukkan bahwa karyawan yang merasa terkait dengan organisasi akan melihat diri mereka sebagai bagian dari organisasi yang menyebabkan mereka loyal terhadap organisasi (Arshad et al., 2013). Komitmen afektif berkorelasi dengan hubungan emosional dan partisipasi karyawan dalam kegiatan-kegiatan institusi. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen afektif yang baik akan berpengaruh terhadap kinerjanya di institusi. Mereka akan mengurangi keinginan untuk keluar dari organisasi (Budihardjo, 2013), menunjukkan pencapaian kinerja yang paling tinggi, akan lebih merasa senang atas pekerjaannya, tidak menya-nyiakan waktu pada saat bekerja, meningkatnya prestasi kerja dan menurunnya keinginan melalaikan ruang kerja (Choong et al., 2011).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Srimulyani (2013) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh atas prestasi pegawai. Dengan demikian, penelitian ini menjadi sebuah rujukan atau riset gap dalam menguji kembali pengaruh motivasi instrinsik terhadap kinerja pegawai dengan mediasi komitmen afektif. Riset ini sejalan juga dengan riset yang dilakukan Dhermawan, Sudibya, dan Utama (2012) yaitu menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi. Oleh karena itu, dalam kerangka proses pencapaian tujuan organisasi, kinerja sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting. Untuk mensukseskan tujuan yang telah ditetapkan oleh PT. Surya Amanah Cendekia (SAC) Ponorogo, pihak perusahaan termotivasi secara kontinyu untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Berdasarkan fenomena gap tentang kondisi kinerja sumber daya manusia di PT. SAC Ponorogo belum terlaksana secara optimal. Hal ini nampak jelas bahwa masih adanya karyawan yang mengalami keluhan kepada pihak perusahaan sehingga kinerja mereka masih mendapatkan penilaian yang kurang baik (Hasil Wawancara Agus, 2022). Ini menunjukkan bahwa kinerja beberapa karyawan masih ditemukan kurang baik kinerjanya. Bahkan catatan dari kepala personalia menunjukkan adanya temuan mengenai karyawan yang masih mendapatkan rapor merah dalam proses peningkatan kinerja, hal ini biasanya diakibatkan oleh kurang adanya kesadaran motivasi intrinsik seperti rasa senang terhadap pekerjaan, berpikir maju, kreatif, menantang; dan komitmen afektif seperti kedekatan emosional karyawan yang erat terhadap organisasi yang ada di PT. SAC Ponorogo

Dengan demikian, penelitian sangat penting untuk diteliti dan dianalisis secara empirik agar dapat menjadi sebuah rujukan bagi semua pihak terutama memasukan variabel mediasi komitmen afektif dalam meningkatkan nilai kinerja karyawan di perusahaan khususnya di PT. SAC Ponorogo

2. LITERATUR REVIEW

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu prestasi keadaan secara komprehensif akan perusahaan selama periode waktu tertentu dan merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memberdayakan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut (Gaol, 2014). Al-Khatani (2013); Chaudhary dan Sharma (2012); mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari usaha seseorang yang telah dicapainya dengan kemampuan yang dimilikinya pada kondisi tertentu. Khan (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu

kontribusi terhadap hasil akhir organisasi dalam kaitanya dengan sumber daya yang dihabiskan, dan harus diukur dengan indikator kualitatif dan kuantitatif. Dengan demikian kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas yang telah dibebankan (Yamoah dan Maiyo, 2013).

Menurut Tolentino (2013), beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi yaitu faktor intern seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja; dan faktor eksternal seperti peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar. Maksudnya setiap kegiatan karyawan harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah organisasi di masa yang akan datang yang dinyatakan dengan pencapaian visi dan misi organisasi (Arshad et al., 2013). Melalui pengukuran kinerja di harapkan pola kerja dan pelaksanaan tugas dapat terlaksana secara efisien dan efektif dalam mewujudkan tujuan organisasi (Chaudhry dan Sharma, 2012).

Penilaian kinerja dapat digunakan untuk mengurangi perilaku yang tidak seharusnya dan dapat menstimulus serta menerapkan perilaku yang seharusnya diharapkan, melalui feedback hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik (Zainal, Ramly, Mutis, dan Arafah, 2015). Mathis dan Jackson (2006) mengatakan bahwa terdapat lima indikator yang menjadi ukuran kinerja karyawan, yaitu: kuantitas hasil, kualitas hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Sedangkan menurut Robbins (2006) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan keberhasilan kerja.

Motivasi Intrinsik

Seseorang akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memuaskan keinginan mereka yang didorong oleh motivasi intrinsik (Zainal, et al., 2015). Motivasi intrinsik adalah sebuah mobilitas kerja yang berasal dari dalam diri pegawai/karyawan selaku individu, yaitu sebagai bentuk kesaadaran mengenai pentingnya manfaat atau makna pekerjaan (Nawawi, 2000). Nasr (2012) menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah suatu dorongan yang ada di setiap individu dimana individu tersebut merasakan senang dan gembira setelah melakukan serangkaian pekerjaan karena adanya suatu yang muncul dan melekat pada pekerjaan itu sendiri dan bukan dipaksakan dari luar.

Seseorang yang memiliki motivasi intrinsik akan melakukan pekerjaan atau tugas sebagai bentuk rasa senang yang melekat pada tugas tersebut (Areepattamannil, et al. (2011). Menurut Catania dan Randall (2013) motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang berasal dari dalam diri individu tersebut seperti, prestasi, kreatif dalam bekerja dan menantang, penghargaan, kesempatan maju dan berkembang (Robbins, 2006). Motivasi juga memberikan dorongan yang kuat kepada karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan kepuasan secara internal (Edrak, et. al, 2013).

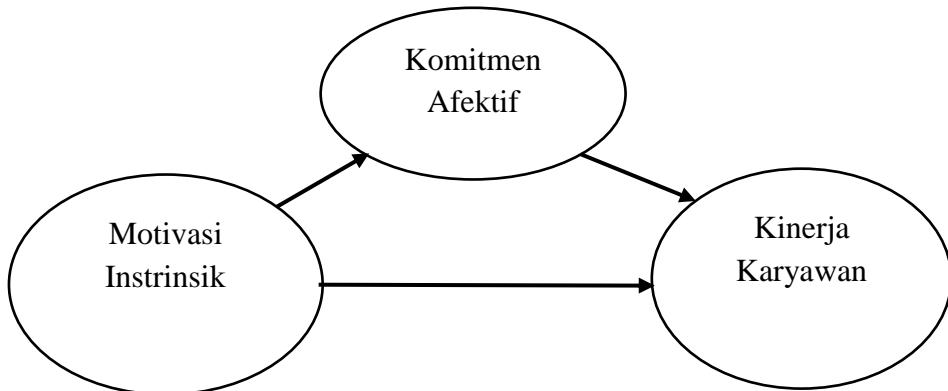
Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi pendorong yang muncul dari dalam diri seseorang atau karyawan dalam melakukan

serangkaian kegiatan atau pekerjaan dengan penuh rasa senang, menantang, dan rasa puas yang melekat pada pekerjaan tersebut.

Komitmen Afektif

Galleta et al. (2011) menyatakan bahwa dasar utama pengembangan komitmen afektif adalah keterlibatan karyawan secara personal, identifikasi target yang relevan, dan kesesuaian hasil pekerjaan yang diharapkan, dimana faktor-faktor ini sangat ditentukan oleh motivasi instrinsik yang berperan dimana seorang karyawan terlibat dalam suatu pekerjaan secara menyenangkan dan bahkan memiliki peluang promosi jabatan dan meningkatkan penghargaan diri seorang karyawan. Hasil studi membuktikan bahwa motivasi instrinsik secara positif mempengaruhi kinerja karyawan (Guo, et al., 2014) Kreativitas kerja, kepuasan kerja dan etika kerja islami, keterlibatan kerja, komitment organisasi (Choong, et al. 2011). Hasil studi yang dilakukan oleh Dhermawan, Sudibya, dan Utama (2012) menyatakan bahwa kinerja pegawai belum bisa dipengaruhi oleh motivasi secara signifikan.

Conceptual Model



Gambar 1. Model Map Penelitian

Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
H1 : Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif
H2 : Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif
3. Komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
H3: Komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3. METODOLOGI

Lingkup penelitian

Jenis riset yang dilakukan adalah “eksplanasi riset” yaitu riset yang bersifat menjelaskan, artinya penelitian ini menekankan pada hubungan kausal antara dua variabel penelitian atau lebih melalui pengujian hipotesis (Ghozali, 2015). Jumlah populasi dalam riset ini yaitu semua karyawan PT. SAC Ponorogo sebanyak 76 responden. Kemudian teknik pengambilan sampel yang dipakai adalah sensus sampling, artinya semua populasi

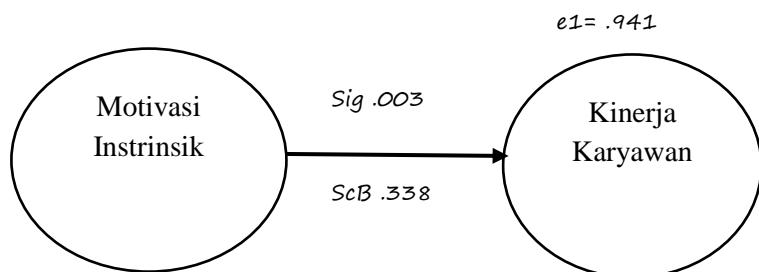
menjadi responden (Ghozali, 2015). Jumlah kuesioner yang terkumpul sebanyak 76 kuesioner dan selanjutnya akan diolah dan dianalisis.

Teknik pengumpulan data primer dalam riset ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang relevan kepada responden. Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi intrinsik dan komitmen afektif. Masing-masing indikator akan dibuat peryataan kuesioner untuk responden. Kuesioner yang disebarluaskan menggunakan skala Likert dengan skor 1 sampai 5. Data kuantitatif yang diperoleh dalam penelitian diolah secara statistik menggunakan The Structural Equation Modeling (SEM) (Ghozali, 2015) dengan paket *software* SPSS 21.0 merupakan model yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian atau network model yang lebih rumit (Haryono dan Wardoyo, 2012).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Penelitian ini menggunakan pengaruh motivasi instrinsik (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) dengan komitmen afektif (Y_1) sebagai variabel mediasi di perusahaan PT. SAC Ponorogo

Untuk lebih jelas dan memahami analisis jalur ini, maka bisa kita lihat pada model gambar 1. dan tabel berikut:



Gambar 2. Model Jalur 1

Sedangkan untuk output dari analisis jalur model struktur 1 maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Output Analisis Jalur Model struktur 1

Coefficients^a

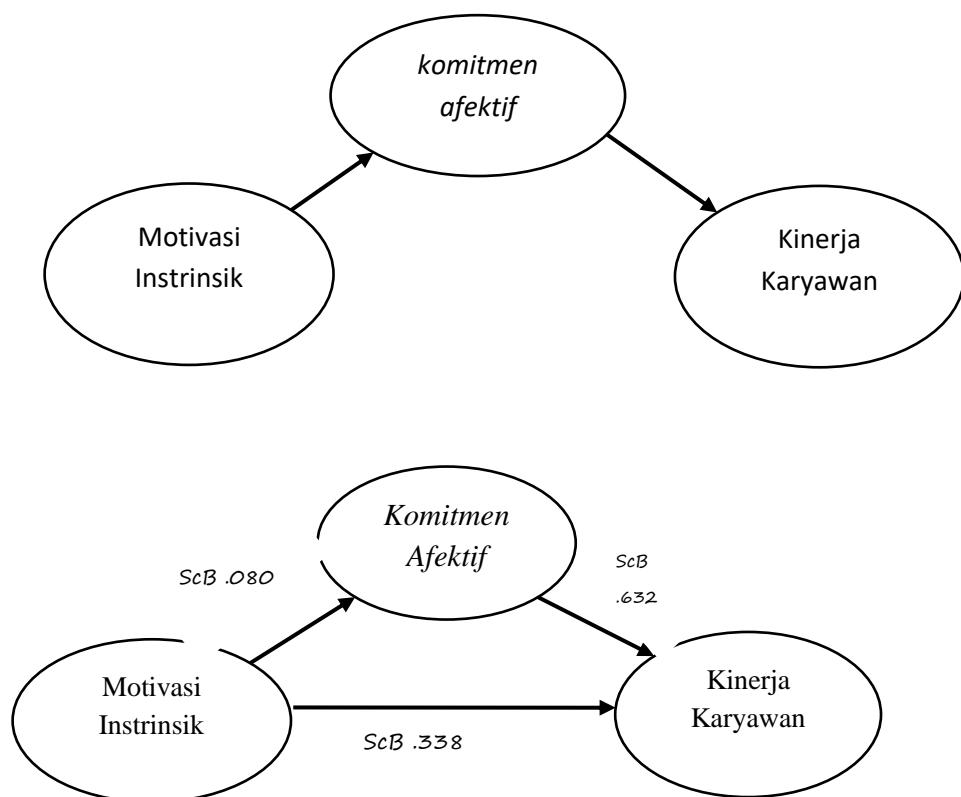
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	7.351	1.147		6.408	.000
1 Motivasi Instrinsik	.310	.099	.338	3.126	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Berdasarkan hasil analisis jalur model 1 dan tabel di atas dapat kita lihat dari hasil regresi model pada bagian tabel “Coefficients” dan diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel X (Motivasi Instrinsik) sebesar 0.003 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan output ini, kita dapat simpulkan bahwa regresi model jalur 1, yakni variabel X (Motivasi Instrinsik) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja karyawan) pada perusahaan PT. SAC Ponorogo.

Selanjutnya kita akan melihat hasil uji model Jalur struktur 2 seperti gambar dan tabel berikut ini:



Gambar 3. Full Model Analisis Jalur 2

Sedangkan untuk output dari analisis full jalur model maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Output Analisis Full Jalur Model Struktur 2

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error			
(Constant)	4.326	1.018		4.248	.000
1 Motivasi Instrinsik	.273	.086	.080	2.846	.004
Komitmen afektif	.557	.083	.632	6.709	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang di olah 2023

Berdasarkan hasil analisis full jalur model struktur 2 dan tabel di atas dapat kita lihat dari hasil regresi model pada bagian tabel “Coefficients” dan diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel Motivasi Instrinsik sebesar 0.004, dan Variabel komitmen afektif sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan output ini, kita dapat simpulkan bahwa regresi full model jalur struktur 2, yakni variabel Motivasi Instrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh variabel komitmen afektif pada perusahaan PT. SAC Ponorogo

Sedangkan untuk nilai koefisien determinasi atau R square dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Output Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Mode 1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.446	.431	.996

a. Predictors: (Constant), komitmen afektif, Motivasi Instrinsik

Sumber: Data Primer yang di olah 2023

Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel summary di atas adalah 0.446, hal ini menunjukkan bahwa sumbangannya pengaruh motivasi instrinsik terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif pada perusahaan PT. SAC Ponorogo adalah sebesar 44,6%

sementara sisanya sebesar 54,4% yang merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Instinsik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang diperoleh bahwa motivasi instrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. SAC Ponorogo. Hasil ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan bisa dibangun oleh motivasi instrinsik dengan indikator prestasi, penghargaan, dan tanggung jawab. Konsekuensi indikator tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan dengan kualitas kerja, antusia pada pekerjaan, dan ketepatan waktu.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yousaf, Abbas, dkk (2013) yaitu karyawan dapat termotivasi secara instrinsik bisa merasakan dorongan kerja yang tinggi yang bersumber dari dalam diri berupa kesadaran menegani pentingnya manfaat atau makna pekerjaan yang dapat menghasilkan kepuasan secara internal sehingga hal ini akan semakin meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dalam perusahaan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan studi yang dilakukan oleh Guo, Liao, et al (2014) bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara motivasi instrinsik dengan kinerja karyawan.

Akan tetapi, untuk pengaruh motivasi instrinsik terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif tidak menunjukkan pengaruh positif sehingga variabel komitmen afektif belum bisa menjadi mediasi untuk motivasi instrinsik. Artinya bahwa motivasi instrinsik akan tetap mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan PT. SAC Ponorogo meskipun tidak di mediasi oleh variabel komitmen afektif. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Udin (2015) yaitu komitmen afektif belum bisa memberikan mediasi secara positive terhadap kinerja karyawan pada perusahaan atau organisasi.

2. Pengaruh Motivasi Instrinsik terhadap *komitmen afektif*

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang diperoleh bahwa motivasi instrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan pada perusahaan PT. SAC Ponorogo. Hasil ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan bisa dibangun oleh komitmen afektif dengan indikator perasaan loyalitas, terikat secara emosional, dan bangga terhadap organisasi tempat bekerja. Konsekuensi indikator tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan dengan

Hal di atas sejalan dengan pendapat Kuvas (2006) yaitu karyawan yang termotivasi secara instrinsik dapat menunjukkan keterlibatan serta loyalitas yang tinggi dalam sebuah perusahaan mereka. Hasil penelitian ini sesuai dengan studi yang dilakukan oleh Choong, Wong, et al. (2011) yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi instrinsik dengan komitmen afektif.

3. Pengaruh *komitmen afektif* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang diperoleh bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT.

SAC Ponorogo Hasil ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan PT. SAC Ponorogo bisa dibangun oleh komitmen afektif dengan indikator prestasi, penghargaan, dan tanggung jawab. Konsekuensi indikator tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan dengan kualitas kerja, antusias pada pekerjaan, dan ketepatan waktu.

Hal di atas sejalan dengan pendapat Galetta (2011) yaitu karyawan yang memiliki sikap komitmen afektif dapat menunjukkan keterlibatan dalam pekerjaan yang baik serta loyalitas yang tinggi dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan studi yang dilakukan oleh Apriyanti (2011) yaitu tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen afektif dengan kinerja karyawan suatu perusahaan. Artinya bahwa penelitian ini sudah mampu menunjukkan dua hal yang berbeda antara penelitian antecedent maupun konsekuensi. Untuk itu, ini akan memberikan perhatian penuh bagi peneliti untuk pengembangan khasanah ilmu pengetahuan di masa yang akan datang.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji analisis jalur, itu dapat kita simpulkan bahwa motivasi intrinsik dan afektif komitmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan komitmen afektif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SAC Ponorogo. Adanya pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. SAC Ponorogo sebesar 63,2% dengan indikator prestasi, penghargaan, dan tanggung jawab.

Walaupun variabel komitmen afektif belum bisa memberikan kontribusi sebagai variabel mediasi untuk variabel motivasi intrinsik. Artinya bahwa motivasi intrinsik akan tetap mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan PT. SAC Ponorogo meskipun tidak di mediasi oleh variabel komitmen afektif. Penelitian memberikan gambaran bahwa sangat pentingnya meningkatkan dan mempertahankan motivasi intrinsik karyawan agar dapat memberikan kontribusi besar bagi kinerja karyawan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, (2022). Hasil Wawancara dengan Manajer PT. SAC Ponorogo Jawa Timur
- Al-Khatani, A. (2013). “Employee Emotional Intelligence and Employee Performance in the Higher Education Institutions in Saudi Arabia: A Proposed Theoretical Framework” *International Journal of Business and Social Science* 4(9): 80-95.
- Areepattamannil, S., J. G. Freeman, et al. (2011). “Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, and Academic Achievement Among Indian Adolescents in Canada and India.” *Social Psychology Education* 14: 427-439.
- Arshad, M. A., M. T. Masood, et al. (2013). “Effects of Performance Appraisal Politics on Job Satisfaction, Turnover Intention and Loyalty to Supervisor: Study With Reference to the telecom Organizations of Pakistan.” *International Review of Management and Business Research* 2(3): 653-673.

- Barata, A. A. (2004). Dasar-dasar Pelayanan Prima. Jakarta Elex Media Komputindo.
- Budihardjo, A. (2013). “The Relationship Between Job Satisfaction, Affective Commitment, Organizational Learning Climate and Corporate Performance.” International Journal on Business Review 2(4): 58-64.
- Chaudhry, N. and B. Sharma (2012). “Impact of Employee Motivation on Performance (Productivity) In Private Organization” International Journal of Business Trends and Technology 2(4): 29-35.
- Choong, Y. O. K. L. Wong, et al. (2011). “Intrinsic motivation and Organization Commitment in the Malaysia Private Higher Education Institutions: An Empirical Study.” International Refereed Research Journal 2(4) : 40-50.
- Dhermawan, Sudibya, dan Utama. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 6. Agustus No. 2.
- Edrak, B. B., B. C. Yin-fah, et al. (2013). “The Effectiveness of intrinsic and Extrinsic Motivations: A Study of Malaysian Amway Company’s Direct Sales Forces.” International Journal of Business and Social Science 4(9): 96-103.
- Firgiawan Yusuf, REZA(2017). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada karyawan Cleaning Service PT. Surya Amanah Cendekia Universitas Muhammadiyah Ponorogo). Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Galletta, M., I. Portoghese, et al. (2011). “Intrinsic Motivation, Job Autonomy and Turnover Intention in the Italian Healthcare: The Mediating Role of Affective Commitment.” Journal of Management Research 3(2): 1-20.
- Gaol, Jimly, (2014). A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Ghozali, (2015). Model Persamaan Struktural, Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 21.00. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guo, Y., Liao, et al. (2004). “The Mediating Role of Intrinsic Motivation on the Relationship Between Developmental Feedback and Employee Job Performance,” Social Behavior and Personality 42(5): 731-742.
- Maryani, (2010). Influence Of Organizational Culture and Leaderhsip Style and Employee Development to Job Satisfaction and Performance of Employee in Retail Establishment in South Sulawesi. Dissertation: Graduate School Of Economics. UB Malang.
- Mathis, C.R. and H. J. Jackson (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Diterjemahkan oleh Diana Angelica. Jakarta, Penerbit Salemba Empat.

- Murty dan Srimulyani. (2013). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel Mediasi kepuasan kerja pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi. JRMA. Vol. 1. Februari No. 1* .
- Nawawi, H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.
- Nasr, L. (2012). “The Relationship Between the Three Components Model of Commitment, Workplace Stress and Career Path Application to Employee in Medium Size Organizational in Lebanon.” *Journal of Organizational culture, Commitment and Conflict* 16(1): 71-87.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi: Edisi Kesepuluh*. Jakarta, PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Tolentino, R. C. (2013). “Organizational Commitment and Job Performance of the Academic and Administrative Personnel.” *International Journal of Information Technology and Business Management* 15(1): 51-59.
- Yamoah, E. E. and P. Maiyo. (2013). “Capacity Building and Employee Performance.” *Canadian Social Science* 9(3): 42-45.
- Zainal, Ramly, Mutis, dan Arafah, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Praktik*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Rajawali.