

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN ETOS KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN STATISTIK KOTA CIREBON

Ellin Herlina ¹, Sri Hartati ², Winda Dwi Yanthi ³

Program Studi Pascasarjana, STIE Cirebon

Correspondence		
Email: liensumardi@gmail.com	No. Telp:	
Submitted 30 Agustus 2024	Accepted 2 September 2024	Published 9 September 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Etos Kerja sebagai variabel Moderasi baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Cirebon. Berdasarkan hasil penelitian Motivasi Kerja secara parsial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} 3.601 > dari t_{tabel} 2.015 dan nilai signifikansinya sebesar 0.001 di bawah 0.05, sehingga hipotesis H1 diterima atau dengan kata lain hipotesis pertama yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima. Komitmen Organisasi secara parsial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 5.270 > dari nilai t_{tabel} 2.015 dan nilai signifikansinya sebesar 0.000 di bawah 0.05, sehingga hipotesis H2 diterima atau dengan kata lain hipotesis kedua yang menyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima. Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 142.189 > nilai F_{tabel} 2.81 dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05, sehingga hipotesis H3 diterima atau dengan kata lain hipotesis ketiga yang menyatakan Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima. Etos Kerja dapat memoderasi (memperkuat) pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan oleh hasil pengujian hipotesis 4 sesudah ada interaksi $X1 * X3$ yang menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 4.792 > t_{tabel} 2.015 dengan nilai sig sebesar 0.000 < 0.05, sehingga etos kerja terbukti dapat memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Etos Kerja dapat memoderasi (memperkuat) pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil pengujian hipotesis 5 sesudah ada interaksi $X2 * X3$ yang menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 4.091 > nilai t_{tabel} 2.015 dengan nilai sig sebesar 0.000 < 0.05. Ini artinya etos kerja terbukti dapat memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Kata Kunci : Komitmen organisasi, Motivasi kerja, Etos Kerja dan Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat untuk bersosialisasi, bekerja sama, dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya. Untuk itu keberadaan sebuah organisasi sangat diperlukan sebagai suatu wadah yang dapat menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerja sama. Organisasi merupakan suatu sarana yang beranggotakan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Pegawai sebagai sumber daya organisasi merupakan perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Pegawai menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai tujuan, mempunyai pikiran perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya, sehingga dari sikap pegawai inilah akan menentukan kinerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Setiap organisasi tentu menginginkan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik, karena tercapai atau tidaknya tujuan organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan di perusahaan. Menurut Simamora (2010:4), sumber daya manusia yang efektif sebagai salah satu sumber daya organisasi yang penting bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik adalah pegawai yang mampu berpartisipasi dengan



aktif di dalam organisasi, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sehingga mencapai hasil yang diharapkan, rajin bekerja, jarang absen, disiplin waktu, dan mampu memberikan solusi atas kesulitan-kesulitan yang dihadapi organisasi, serta ikut menjaga kelangsungan hidup organisasi karena adanya rasa memiliki.

Kinerja menjadi faktor penentu bagi setiap individu dan organisasi tersebut dalam mencapai hasil produk. Amstron dan Baron (dalam Fahmi 2010:3) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mampu mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi kepuasan masyarakat dan memberikan kontribusi masyarakat. Untuk mencapai tujuan organisasi ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasional.

Keterkaitan pegawai terhadap organisasi tempat bekerja dikenal adanya motivasi kerja. Motivasi kerja diperlukan di dalam organisasi sebagai indikator kinerja pegawai. Menurut Ernest J. McCornick mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (dalam Mangkunegara 2013:94). Dengan termotivasi, pegawai akan lebih meningkatkan kinerjanya.

Selain motivasi kerja ada komitmen organisasional yang berperan penting di dalam organisasi untuk selalu bertahan dan setia menjalani aktifitas di organisasi. Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Komitmen merupakan landasan yang kuat dalam kemajuan dan keberhasilan organisasi. Ketiadaan komitmen organisasional akan berdampak menurunnya kinerja pegawai di dalam organisasi tersebut. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah motivasi. Pamela & Oloko (2015), Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Chukwuma & Obiefuna (2014), Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Apabila organisasi ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka organisasi haruslah memberikan motivasi pada karyawan, agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka organisasi akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan. Pemativasian terhadap karyawan tersebut dilakukan antara lain dengan memberikan bonus/insentif bagi karyawan yang dapat menunjukkan kinerja yang baik, pada saat-saat tertentu organisasi mengadakan kegiatan wisata bersama untuk menjalin keakraban antar karyawan dan dengan atasan, pimpinan melakukan pengawasan ketika karyawan sedang menjalankan pekerjaannya, dan memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengambil keputusan sendiri terhadap hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Komitmen organisasi bertujuan untuk menguatkan kemauan karyawan dalam melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Oleh karena itu, komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan suatu proses berkelanjutan di mana seluruh pelaku berkaitan dengan organisasi mengekspresikan perhatiannya pada kepentingan organisasi.

Selain Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi, seorang karyawan juga harus mempunyai karakter dan kebiasaan yang baik dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari etos

Kerja Karyawan. Etos Kerja adalah keyakinan dalam melakukan tingkah laku bagi seseorang, kelompok atau institusi dalam situasi tertentu. Etos Kerja yang tinggi seharusnya dimiliki oleh setiap individu karena dapat memperkuat pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, Organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki Etos Kerja yang baik untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Seseorang yang memiliki Etos Kerja yang tinggi akan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan sepenuh hati, salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Pegawai yang tidak memiliki etos kerja yang tinggi hanya melakukan absensi pada pagi hari lalu pergi entah kemana dan absensi lagi di sore hari pada waktu jam pulang. Masing-masing karyawan berbeda tidak terlepas dari Etos Kerja yang diyakini oleh masing-masing karyawan. Menurut Sinamo (Darodjat, 2015:77) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Orang yang memiliki Etos Kerja tinggi dalam melakukan rutinitas tidak akan pernah merasa bosan. Etos Kerja diharapkan mampu memoderasi antara Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Seseorang dengan Etos Kerja yang tinggi akan memiliki sikap empati pada lingkungan pekerjaan, mencintai pekerjaan, dan menjunjung tinggi standar etika, sehingga ia akan menikmati waktu yang dilalui bersama pekerjaannya.

Seseorang yang memiliki Etos Kerja dan paham terhadap standar etika akan memiliki Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi yang kuat dalam bekerja yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja. Etos Kerja akan memperkuat hubungan antara Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

2. Metode

a. Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data untuk melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan

Untuk memperoleh data primer dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015:142). Instrumen terlebih dahulu diuji coba sebelum dipergunakan dalam penelitian. Pengujian instrumen tersebut mencakup uji validitas dan reliabilitas. Dari hasil pengujian validitas dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* diperoleh butir instrument yang valid dan tidak valid. Metode yang digunakan dalam penelitian lapangan ini adalah sebagai berikut:

a. Metode Wawancara

Menurut Sugiyono (2014:224) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Metode wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu wawancara tidak terstruktur dan hanya beberapa pertanyaan yang menyangkut permasalahan yang ditanyakan. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya (Sugiyono, 2014:228).

b. Metode Observasi

Menurut Larry Cristensen dalam Sugiyono (2014:235) observasi diartikan sebagai pengamatan terhadap pola perilaku manusia dalam situasi tertentu, untuk mendapatkan informasi tentang fenomena yang diinginkan. Observasi yang dilakukan peneliti adalah dengan melakukan observasi langsung pada objek penelitian yaitu semua pegawai di DKIS Kota Cirebon.

c. Metode Kuesioner

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:230). Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan etos kerja sebagai moderasi.

2. Penelitian Perpustakaan

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan pengambilan data dari berbagai sumber yaitu buku, internet, serta jurnal-jurnal yang digunakan sebagai landasan teori dan acuan membuat item-item pertanyaan/pernyataan dalam penulisan penelitian proposal ini

b. Teknik Analisis Data

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistic. Terdapat dua macam statistic yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu statistik *deskriptif* dan statistik *inferensial* (Sugiyono 2015 : 147).

Analisis data dalam penelitian ini dibagi ke dalam empat tahap. Pertama, pengujian kualitas data. Tahap kedua, melakukan pengujian asumsi klasik. Tahap ketiga, uji ketepatan model. Tahap keempat, analisis regresi berganda dan uji moderasi. Tahap kelima, melakukan pengujian hipotesis.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Etos kerja sebagai Variabel Moderasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Cirebon. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan mengenai penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yaitu variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Cirebon. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,648 yang memiliki arah positif menyatakan bahwa setiap kenaikan Motivasi Kerja 1 poin akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,648 poin, yang berarti semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin tinggi pula Kinerja pegawai.

Nilai t_{hitung} sebesar 3.601 > nilai dari t_{tabel} 2.015 pada tingkat signifikansi 5% mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Ini berarti hipotesis yang di dapat adalah **H1 diterima dan H0 ditolak**.

Penelitian yang dilakukan kepada pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Cirebon menunjukkan bahwa adanya Motivasi Kerja yang paling tinggi yaitu adanya pada hubungan pegawai dengan atasan berjalan dengan baik maka hal ini

berpengaruh akan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Heru Setiono (2012) dan Yajid Nafiuddin (2014), yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Semakin baik atau semakin meningkat motivasi yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan motivasi pegawai, sehingga berpengaruh pada semakin tingginya kinerja yang akan dicapai oleh pegawai tersebut. Begitu juga sebaliknya jika semakin rendah motivasi yang diberikan perusahaan maka akan menurunkan motivasi pegawai, sehingga berpengaruh pada semakin rendahnya kinerja pegawai tersebut.

Kemajuan sebuah instansi sangat bergantung pada kinerja pegawainya karena sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan instansi dan perlu mendapatkan perhatian secara khusus. Peningkatan sumber daya manusia pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Cirebon merupakan hal yang penting dalam memperbaiki pelayanan kepada konsumen atau masyarakat. Semakin baik Kinerja pegawai dalam instansi maka akan meningkatkan kinerja instansi, dan sebaliknya, semakin rendah Kinerja pegawai akan menurunkan kinerja instansi.

Tinggi rendahnya kinerja para pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Cirebon salah satunya dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi dan kinerja mempunyai hubungan yang erat karena motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja guna mencapai tujuan tertentu. Setiap pegawai mempunyai motivasi yang berbeda antara pegawai yang lainnya oleh sebab itu pimpinan perlu memperbaharui motivasi pegawai secara baik sehingga pegawai tetap semangat dalam bekerja dan melaksanakan tanggung jawabnya. Motivasi bisa ditumbuhkan melalui keseimbangan antara produktivitas kerja dan penilaian kerja yang objektif serta memberikan penghargaan pada pegawai yang berprestasi baik secara finansial maupun non finansial sesuai dengan yang diharapkan para pegawai. Yang perlu dilakukan oleh pimpinan agar semangat kerja tetap terpelihara adalah dengan mendorong tumbuhnya Motivasi Kerja, sehingga dalam diri para pegawai akan tumbuh keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan dan keinginan perusahaan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yaitu variabel Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja pada pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Cirebon. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien X_2 sebesar 0,383 yang memiliki arah positif menyatakan bahwa setiap kenaikan Komitmen Organisasi sebesar 1 poin akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,383 poin, yang berarti semakin tinggi Komitmen Organisasi maka semakin tinggi pula Kinerja pegawai.

Nilai t_{hitung} sebesar 5.270 > nilai dari t_{tabel} 2.015 pada tingkat signifikansi 5% mengindikasikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai dan artinya hipotesis yang didapat adalah **H2 diterima dan H0 ditolak**.

Penelitian yang dilakukan kepada pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Cirebon menunjukkan bahwa pegawai senang membanggakan perusahaan kepada orang di luar perusahaan. Hal ini ditunjukkan oleh skor pernyataan yang paling tinggi pada variabel Komitmen Organisasi, sedangkan skor yang paling rendah yaitu pada pernyataan permasalahan yang ada di perusahaan seakan-akan bukan permasalahan karyawan. Walaupun karyawan senang membanggakan perusahaan kepada orang di luar perusahaan, namun pegawai merasa bahwa permasalahan yang ada dalam perusahaan bukan permasalahannya.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ega Praja Rimata (2014), yang menyimpulkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Komitmen Organisasi adalah suatu keadaan dimana

seorang pegawai memihak kepada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi adalah orang yang bersedia memberikan sesuatu kontribusi bagi organisasi sehingga akan meningkatkan Kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki Komitmen Organisasi akan memiliki perilaku yang berbeda dibanding pegawai yang tidak memiliki Komitmen Organisasi. Perilaku ini tentunya akan banyak berpengaruh terhadap pencapaian prestasi kerjanya. Pegawai yang mempunyai Komitmen Organisasi tinggi juga akan memiliki tanggung jawab serta mengusahakan yang terbaik bagi organisasi tempat bekerjanya sehingga meminimalisir kemungkinan untuk meninggalkan organisasi.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas terlaksananya tugas tertentu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ektern organisasi. Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu salah satunya adalah komitmen. Komitmen pegawai terhadap organisasi adalah bertingkat, dari tingkatan yang sangat rendah hingga tingkatan yang sangat tinggi. Menurut Streers pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turnover, tinggi nya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada perusahaan. Near dan Jansen menambahkan bahwa bila komitmen pegawai rendah maka dia bisa memicu perilaku pegawai yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya adalah reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi adalah menurunnya laba perusahaan. Komitmen terbagi menjadi tiga yaitu komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Apabila pegawai memiliki komitmen afektif yang tinggi maka pegawai akan cenderung tetap bekerja di perusahaan dan juga akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan mereka akan suka melakukan kerja tambahan untuk perusahaan, mereka akan mau memberikan saran-saran bagi perbaikan dan kemajuan perusahaan.

Secara umum, riset yang berkaitan dengan para pegawai yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan tetap tinggal bersama organisasi dikarenakan mereka ingin tinggal (*because they want to*). Para pegawai yang memiliki komitmen kontinyu yang kuat dikarenakan mereka harus tinggal bersama organisasi (*because they have to*).

Komitmen Organisasi adalah dorongan dalam individu untuk berbuat sesuatu agar menunjang keberhasilan organisasi. Pegawai yang memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi pada perusahaannya maka akan memprioritaskan tujuan perusahaan. Komitmen Organisasi yang kuat dalam organisasi atau perusahaan akan berdampak baik bagi peningkatan kinerja pegawai. Dengan adanya Komitmen Organisasi dalam organisasi atau perusahaan maka individu pegawai akan berusaha untuk mencapai tujuan dari perusahaan sesuai kepentingan perusahaan dan karyawan yang mempunyai komitmen yang rendah cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja seperti kelambanan dalam bekerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis 3 menunjukkan bahwa Pada tabel analisis varian (*Anova*) ditampilkan hasil uji F yang dapat dipergunakan untuk memprediksi kontribusi aspek-aspek variabel independen (motivasi kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Dari penghitungan didapat nilai F-hitung sebesar $142.189 >$ nilai F-tabel sebesar 2.81 maka dapat disimpulkan bahwa dua variabel *independen* yaitu motivasi kerja dan komitmen

organisasi dengan signifikan memberikan kontribusi yang besar terhadap variabel kinerja pegawai. Selain itu dilihat dari nilai dari R Square sebesar 0.863. Hal ini menunjukkan bahwa variasi pada variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 86,3% oleh variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi sedangkan sisanya sebesar 1,4% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dan dari nilai R sebesar 0.929 ini dapat diketahui bahwa adanya hubungan yang sangat kuat secara bersama – sama antara variabel bebas dan variabel terikat. Sehingga model regresi yang didapatkan layak digunakan untuk memprediksi. Maka dapat disimpulkan bahwa **H0 ditolak dan H3 diterima**, yang berarti terdapat pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen (motivasi kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Berdasarkan hasil pengujian diketahui kedua variabel independent yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependent yaitu kinerja pegawai, itu berarti kedua variabel pada motivasi kerja dan komitmen organisasional saling mendukung untuk menciptakan kinerja pegawai. Dengan adanya motivasi kerja untuk mendorong semangat kerja pegawai agar lebih giat lagi untuk bekerja. Sedangkan dengan adanya suatu komitmen organisasional maka para pegawai akan tetap tinggal pada yayasan untuk waktu yang lama. Setelah motivasi kerja dan komitmen organisasional terpenuhi maka terciptalah kinerja yang baik.

Oleh karena itu, motivasi kerja dan komitmen organisasional merupakan faktor berpengaruh dalam menciptakan tinggi atau rendahnya kinerja pegawai.

Motivasi seseorang terbentuk pada dalam dirinya mulai dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya tujuan. Menurut Abraham Spierling (dalam Mangkunegara 2013:93) mengemukakan bahwa “motive is defined as tendency to activity started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said satisfy the motive” (motif didefinisikan sebagai kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari diri dan diakhiri penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan sebagai motif). Hal ini membuktikan dorongan seberapa kuat dorongan, upaya dan intensitas serta kesedian dalam berkorban untuk mencapai tujuan. Seorang pegawai akan berusaha memenuhi kebutuhan yang bersumber dari kebutuhan biologis yaitu kebutuhan yang bersumber dari mekanisme biologis seperti rasa lapar dan haus, penghargaan.

Pegawai itu akan berusaha berkerja dengan baik untuk memenuhi kebutuhan. Sementara itu sebagai makhluk sosial, pegawai menginginkan hubungan dan kerja sama dengan pegawai yang tempat dimana dia berkerja. Pegawai harus penyesuaian diri dengan lingkungan tempat kerjanya, karena penyesuaian diri dikatakan sebagai motif. Sehingga makin tinggi motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai itu sendiri. Dengan demikian penulis menduga pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasi disini mencerminkan dimana individu mengidentifikasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuan. Menurut Luthans (dalam Sutrisno 2010:292) yang menyatakan komitmen organisasional merupakan: (1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok (2) kemauan usaha tinggi untuk organisasi (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Karyawan yang mempunyai keinginan, kemauan, dan keyakinan yang rendah, dia cenderung akan keluar dari perusahaan dan menerima pekerjaan lain. Sedangkan karyawan yang mempunyai keinginan, kemauan, dan keyakinan yang tinggi, dia akan setia terhadap perusahaan itu untuk mencapai tujuan. Dengan demikian penulis menduga ada pengaruh positif dari komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai.

4. Etos Kerja Memoderasi Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ke empat yang menyatakan Etos Kerja memoderasi hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Regresi variabel moderasi

X1*X3 merupakan model interaksi antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan Etos Kerja (X3). Nilai koefisien regresi interaksi antara Motivasi Kerja dan Etos Kerja (X1 X3) menunjukkan angka 0,082 dan nilai t_{hitung} sebesar 4.792 > nilai t_{tabel} 2.015 dengan signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Jadi hipotesis 3 yang menyatakan Etos Kerja memoderasi hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai diterima atau H4 diterima H0 ditolak.

Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel Etos Kerja terhadap pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Cirebon.

Artinya, Etos Kerja bersifat memperkuat hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Cirebon, karena terdapat meningkatkan Kinerja Karyawan setelah memoderasi oleh Etos Kerja. Jika interaksi antara Motivasi Kerja dan Etos Kerja semakin tinggi maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

Semakin tinggi penerapan Etos Kerja dalam sebuah organisasi/perusahaan akan mendorong organisasi untuk memberikan motivasi kepada karyawannya dengan memberikan gaji yang layak dan sesuai dengan hasil kerjanya, sehingga karyawan meningkatkan kinerjanya.

Etos kerja adalah sikap dasar perbuatan seperti watak atau karakter seorang individu atau kelompok yang mendorong dirinya untuk bertindak dengan baik dan optimal. Seseorang membutuhkan etos kerja yang tinggi untuk dapat bekerja dengan baik. Bagi karyawan yang memiliki etos kerja yang baik, setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya akan dapat menjadi sumber motivasi. Etos Kerja merupakan system keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dipegang oleh seluruh anggota organisasi memberikan makna-makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Karyawan yang memiliki Etos Kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja Karyawan yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh besarnya Motivasi Kerja yang ada pada karyawan, tetapi Etos Kerja yang ada dalam organisasi ikut menentukan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Seseorang yang memiliki Motivasi Kerja tinggi dan diikuti dengan karakteristik Etos Kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerjanya. Tingginya Motivasi Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, karena akan menciptakan semangat tinggi dan tidak mudah putus asa. Sementara itu, Etos Kerja akan menjadi pendorong perilaku bagi karyawan supaya melaksanakan pekerjaan dengan baik, pencapaian target tepat waktu dan karyawan akan lebih bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Dengan demikian pemberian Motivasi Kerja yang baik, yang didukung dengan adanya Etos Kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

5. Etos Kerja memoderasi hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kelima yang menyatakan Etos Kerja memoderasi hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Regresi variabel moderasi X2*X3 merupakan model interaksi antara variabel Komitmen Organisasi (X2) dan Etos Kerja (X3). Nilai koefisien regresi interaksi antara Komitmen Organisasi dan Etos Kerja (X2*X3) menunjukkan angka 0,148 dan nilai t_{hitung} sebesar 4.091 > nilai t_{tabel} 2.015 dengan signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian Etos Kerja memoderasi hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan diterima atau H5 diterima H0 ditolak.

Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel Etos Kerja terhadap pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Cirebon. Artinya, Etos Kerja bersifat memperkuat hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas

Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Cirebon, karena terdapat peningkatan Kinerja Karyawan setelah dimoderasi oleh Etos Kerja.

Jika interaksi antara Komitmen Organisasi dan Etos Kerja semakin tinggi maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Semakin baik Etos Kerja dalam sebuah Organisasi akan mendorong organisasi untuk memberikan apresiasi yang sesuai kepada karyawannya, yang akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga semakin meningkatkan Kinerja Karyawan.

Etos Kerja merupakan sikap yang mendasar terhadap diri yang membentuk perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran mental, keyakinan serta komitmen yang total pada perusahaan/organisasi. Karyawan yang memiliki Etos Kerja yang tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama bekerja dan lain sebagainya. Penerapan Etos Kerja yang baik oleh setiap karyawan akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Komitmen Organisasi dalam sebuah perusahaan akan berpengaruh pada peningkatan Kinerja Karyawan. Komitmen Organisasi memiliki peran yang penting pada setiap organisasi, karena komitmen setiap karyawan akan berdampak pada totalitas bekerja untuk tujuan perusahaan. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi pada organisasi maka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan akan dilakukan dengan baik sehingga meningkatkan kinerjanya. Seseorang yang memiliki Komitmen Organisasi tinggi dengan diikuti karakteristik etos kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerjanya.

Karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan dan memiliki karakteristik Etos Kerja yang baik seperti menjalin hubungan antar karyawan maupun karyawan dengan atasan dapat meningkatkan komunikasi yang akan menciptakan suasana kerja yang baik dan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

4. Penutup

Berdasarkan hasil analisis data melalui pembuktian hipotesis yang diajukan pada penelitian ini mengenai “**Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kota Cirebon**” maka penelitian ini menyimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini semuanya diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Solikhun. (2012). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Astuti, Riffely Dewi, “Materi Pokok: Pengantar Bisnis. Universitas Terbuka” Jakarta: 2011.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Jakarta: Erlangga, 2012.
- Cahyadi, R. S., dan Handoko, Jesica. (2010). Pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan ketidakpastian lingkungan terhadap hubungan partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial. *Jurnal Akuntansi Kontemporer*, Vol. 2, No.2.
- Dessler, Gary, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Jakarta: PT . Indeks, 2010.
- Dessler, Gary, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Jakarta: Indeks, 2011.
- Eva Kris, D D. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang). Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.

- Fitri, S. M., dkk. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen, organisasi, kualitas sumber daya, reward, dan punishment terhadap anggaran berbasis kinerja (Studi empirik pada pemerintah Kabupaten Lombok Barat). *Jurnal Dinamika Akuntansi*, Vol. 5, No. 2, ISSN:2085-4277.
- Ghazali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Edisi 6. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS", Semarang : BP Universitas Diponegoro, 2011.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. (Edisi.Ke-7). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghazali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*. Badan Penerbit Undip: Semarang.
- Hafiz, Arabii J Manag. 2017. Relationship between Organizational Commitment and Employee's Performance Evidence from Banking Sector of Lahore. an open access journal. Juli 2017. Vol.7, No.2. ISSN: 2223-5833. DOI: 10.4172/2223-5833.1000304.
- Hasibuan, Malayu, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara, 2010
- Handoko, Hani, Manajemen, Yogyakarta: BPFY Yogyakarta, 2012.
- Hasibuan, S.P Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Ketigabelas, Jakarta: BumiAksara, 2012.
- _____, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Ketigabelas, Jakarta: BumiAksara, 2013.
- Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIE YKPN, 2013.
- Heru Setiyono. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Skripsi. Skripsi. FE-UNY.
- Juliandrastuti, Dijah dan Karyadi, Iman. 2016. Peran Status Kepegawaian dalam Moderasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Rebranding Keunggulan Kompetitif Berbasis Kearifan Lokal*. ISBN: 978-602-60569-2-4.
- Khaerul Umam, Perilaku Organisasi, Cetakan II, (Bandung: Pustaka Setia, 2012)
- Kreitner, Robert dan Kinicki Angelo. Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour). Edisi 5. Terj. Erly Suandy. Jakarta: Salemba Empat, 2005.
- Lubis., A.I. (2010). *Akuntansi keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach* New York: McGraw-Hill.
- Lila Bismala, dkk, Perilaku Organisasi, (Medan: UMSU PRESS, 2015)
- M. Taufiq Amir, Manajemen Strategik; Konsep dan Aplikasi, (Jakarta: Penerbit Rajawali Press, 2014)
- Maulana, Fakhrian Harza, dkk, "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organsasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 22, No. 1, Mei 2015.
- Maksyur, N. V. (2015). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, sistem pengendalian intern, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas laporan keuangan. *JOM. FEKON*. Volume 2, Nomor 2
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Edisi Keenam). Bandung: Refika Aditama

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). Human Resource Management, (Edisi Ketigabelas). Mason, Ohio: South-Western Cengage Learning, Natorp Boulevard
- Moehatianto, "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi", Edisi Revisi, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada. 2012.
- Nasution, M.N, "Manajemen Mutu Terpadu", Jakarta : Ghalia Indonesia, 2010.
- Pratama, Reno. (2013). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran Dengan Komitmen Organisasi Dan Motivasi Sebagai Pemoderasi (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Padang). Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
- Putra, Aditya Kamajaya dan Agus Frianto, "Pengaruhmotivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsikterhadapkepuasan Kerja", Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 1, Nomor 1, Januari 2013.
- Priyatno,Dwi. (2010). Paham Analisa statistik Data dengan SPSS. Yogyakarta: Penerbit Mediakom
- Priyatno, Dwi. 2014. SPSS 22. Pengolahan Data Terpraktis. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Rahman, Didik Fauzi, "Hubungan antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Intrinsik pada Karyawan CV. Sambung Nyowo di Yogyakarta", EMPATHY Jurnal Fakultas Psikologi, Vol 2, No 1, Juli 2013.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi, "Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi", Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011.
- Rivai, Veithzal, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek", Jakarta, PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, 2011.
- Riduwan & Engkos Achmad Kuncoro. 2013. Cara Menggunakan Dan Memakai Path Analysis (Analisi Jalur). Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala Ella Jauvani. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter, "Manajemen", Edisi 10, Jilid 1, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: Erlangga, 2010.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi.Ed16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sapitri, Ranty. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru,Jurnal JOM Fisip. Vol.3, No.2
- Sunyoto, Danang, "Dasar-Dasar Manajemen Keuangan Perusahaan", Yogyakarta: CAPS, 2013
- Sutrisno, Edy, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Sutrisno, Edy, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: Prenada Media Group, 2011.
- Sari, Yanti Komala, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai", Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol. VI, No. 2, Mei 2014.
- Sedarmayanti, "Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya", Cetakan Ketiga, Bandung: Mandar Maju, 2011.
- Simanjuntak, Payaman J, "MANAJEMEN & EVALUASI KINERJA", Edisi 3, Jakarta: FEUI, 2011.
- Sinambela, Lijan Poltak, "Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi", Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Sunjoyo, dkk. 2013. Aplikasi SPSS untuk Smart Riset (Program IBM SPSS 21.0). Bandung: Alfabeta.

- Subekhi, Akhmad dan Jauhar Mohammad. (2012). Pengantar Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta : Prestasi Pustakarya.
- Sunyoto, Danang. 2010. Uji KHI Kuadrat dan Regresi untuk Penelitian. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. 2013. Teori, Kuesioner, & Analisis Data Untuk Pemasaran dan Perilaku Konsumen. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- _____ (2011). Praktik SPSS untuk Kasus. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Samsudin, Sadili. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia
- Siregar, Syofian. (2010). Statistik deskriptif untuk penelitian. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Siregar Sofyan. 2015. Statistika Terapan Untuk Perguruan Tinggi. Jakarta
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- _____. 2013. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta
- _____. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suarmika, I. G. L., dan Suputra, I. D. G. D. (2016). Kemampuan komitmen organisasi dan sistem pengendalian intern memoderasi pengaruh kapasitas SDM dan penerapan SIKD pada kualitas LKPD Kabupaten Karangasem. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, ISSN: 2337-3067.
- Suwanda, Dadang. (2015). Factors affecting quality of local government financial statements to get unqualified opinion (WTP) of audit board of the republic of Indonesia (BPK). Research Journal of Finance and Accounting, Vol. 6, No. 4, ISSN 2222-2847 (Online).
- Umam, Khaerul, "Perilaku Organisasi", Bandung: Pustaka Setia, 2010
- Usman, Husaini, "MANAJEMEN (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan)", Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Umar, M. Taufiq, Manajemen Strategik; Konsep dan Aplikasi, Jakarta: Rajawali Press, 2014.
- Torang, Syamsir. (2013). Organisasi & Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi. Yogyakarta: Delta Buku.
- Wibowo, "Manajemen Kinerja", Edisi Ketiga, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Wibowo, "Manajemen Kinerja", Edisi Ketiga, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Wibowo, I Putu Antonius Hadi Dan Made Yuniari, "Pengaruh Komunikasi, Konflik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai", 2012.
- Wirawan. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- V. Wiratna Sujarweni. 2016. SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta Pustaka baru press
- Yajid Nafiuddin. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara cabang Yogyakarta. Skripsi. Program Sarjana Universitas Negeri Yogyakarta

