

Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember

Ahbar Nur Firmanzah¹ Musringah² Nawangsih³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang
ahbarfirman29@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja dan komitmen organisasi yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan asosiatif yang bersifat kausal atau penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih dan bersifat sebab akibat. Sampel yang diambil adalah 35 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember dan terdapat pengaruh komitmen organisasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember. Secara simultan terdapat pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi yang signifikan secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember. Fungsi regresi linier berganda yang dihasilkan $Y = 9,588 + 0,423X_1 + 0,327X_2$. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa 39,7% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya yaitu 60,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Keterbatasan penelitian ini adalah hanya meneliti motivasi kerja dan komitmen organisasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, etos kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan sebagainya diharapkan dapat diteliti oleh peneliti selanjutnya pada periode dan layanan internet yang berbeda.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the motivation of work and organizational commitment that is significant simultaneously to the performance of employees at PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember. This research is a quantitative research by finding associative association that is causal or research that is asking about the relationship between two or more variables and causality. Samples taken are 35 people. The sampling technique used in this study is saturated sampling. The results of this study indicate that there is a significant effect of work motivation on employee performance at PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Jember Regency and there is significant influence of organizational commitment to employee performance at PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember. Simultaneously there is significant influence of work motivation and organizational commitment significantly to employee performance at PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember. Multiple linear regression function yielded $Y = 9,588 + 0,423X_1 + 0,327X_2$. The result of coefficient of determination shows that 39,7% employee performance can be explained by independent variable that is work motivation and organizational commitment, while the rest is 60,3% employee performance influenced by other variables not examined in this research. The limitation of this research is to examine work motivation and organizational commitment as a factor affecting employee performance, while other variables that can affect employee performance, such as leadership style, work ethic, compensation, work environment and so forth are expected to be examined by next researcher in period and service different internet.

Keywords: Work Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Menurut Edy Sutrisno (2012:109) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Selain motivasi kerja, faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Dari sisi karyawan, komitmen organisasi yang tinggi menjadikan individu untuk lebih mengutamakan kepentingan organisasi dan ketercapaian tujuan organisasi dari pada kepentingan pribadinya. Selain itu, karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memastikan ia tidak akan menyalah gunakan wewenangnya dalam perusahaan karena karyawan senantiasa berpikir mengenai ketercapaian tujuan perusahaan dibanding tujuan pribadinya. (Honawati, 2016:5)

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan, kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja, secara garis besar faktor yang sangat dominan mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut, (1) *personal factors*, (2) *leadership factor*, (3) *team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja, (4) *system factors*, (5) *contextual/situational factors*.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Edy Sutrisno (2012:109) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Grenberg (dalam Fitri, 2017:16) "mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keinginan kuat anggota organisasi karena peran organisasi yang juga mendukung anggota organisasi tersebut. Dengan kata lain, komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan".

Menurut Priansa (2012:15) "dalam konteks perkantoran, efektivitas dapat diukur dengan kriteria tujuan yang hendak dicapai, kejelasan strategi pencapaian tujuan, proses analisa dan perumusan kebijakan yang mantap, perencanaan yang matang, penyusunan program yang tepat, tersedianya sarana dan prasarana kerja, pelaksanaan yang efektif dan efisien, sistem pengendalian yang mendidik".

Berdasarkan penelitian terdahulu beberapa ahli, landasan teori dan perumusan masalah maka hipotesis penelitian ini adalah:

a. Hipotesis Pertama

- H_0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember
 H_a : Terdapat pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember

b. Hipotesis Kedua

- H_0 : Tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember
 H_a : Terdapat pengaruh komitmen organisasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember

c. Hipotesis Ketiga

- H_0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember
 H_a : Terdapat pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember

METODE PENELITIAN

Untuk menganalisis pengaruh variabel independen (X) yang terdiri dari motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen (Y) kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini digunakan tehnik analisis regresi linier berganda. Dengan teknik tersebut akan dapat diuji hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel independen (X), yaitu : motivasi kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap variabel dependen (Y), yaitu kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih adalah pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember, adapun pertimbangan – pertimbangan yang mendasari peneliti memilih lokasi di PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data internal dan eksternal PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.

Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember. Adapun yang dimaksudkan karyawan adalah Manajer, Staf Kantor dan Staf Lapangan (AO). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, yang akan digunakan untuk menduga karakteristik populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2012:118).

Dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel terdiri dari 2 variabel independen yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasi 1 variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Indikator tentang motivasi dikemukakan oleh Danang Sunyoto (2012:13), yaitu sebagai berikut

- a) Promosi.
- b) Penghargaan atas prestasi kerja.
- c) Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan instansi pimpinan kepada bawahan.
- d) Pengakuan atas kemampuan dan keahlian yang dimiliki pegawai.
- e) Keberhasilan dalam bekerja.

Indikator tentang motivasi dikemukakan oleh Encyclopedia Britanica (dalam Arina, 2014:14), yaitu sebagai berikut :

- 1) Tetap tinggal (bekerja) di perusahaan, tidak ingin pindah.
- 2) Bersedia kerja tambahan, kerja lembur untuk menyelesaikan tugas.
- 3) Menjaga kerahasiaan perusahaan.
- 4) Mempromosikan, membanggakan perusahaan kepada orang lain atau masyarakat.
- 5) Mentaati peraturan walaupun tanpa pengawasan.

Menurut Dermawan Wibisono (2011:164) bahwa mengenai indikator kinerja yang harus dikelola dengan baik meliputi:

1. Umpan balik 360 derajat,
2. Absensi,.
3. Lamaran dan Lowongan,
4. Ketersediaan Pelatihan,
5. Motivasi dan Komitmen Pegawai,
Loyalitas Pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember, maka penjelasan dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember memberikan tanggapan setuju terhadap variabel motivasi kerja. Hasil ini memberikan bukti bahwa kinerja

karyawan pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember yang ditunjukkan dengan adanya motivasi kerja dalam bentuk kuesioner.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada kinerja karyawan pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember memberi tanggapan setuju terhadap variabel komitmen organisasi. Hasil ini memberikan bukti bahwa kinerja karyawan pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember yang ditunjukkan dengan adanya komitmen organisasi dalam bentuk kuesioner.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember. Hal ini berarti kedua variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Secara bersama-sama (simultan) kedua variabel independen ini yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasi menunjukkan pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi sebesar 39,7% dimana sisanya yaitu 60,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya seperti kepuasan kerja, loyalitas dan gaya kepemimpinan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari perumusan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian serta pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

- Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember memberikan tanggapan setuju terhadap variabel motivasi kerja.
- Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada kinerja karyawan pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember memberi tanggapan setuju.
- Motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diberikan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang diberikan sebagai berikut:

- Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember. Saran untuk PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember yaitu tetap mempertahankan motivasi kerja yang diberikan kepada setiap karyawan agar terus meningkatkan kinerjanya, sehingga apabila kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan maka perusahaan akan berjalan sesuai hasil kinerja dari setiap karyawan yang dihasilkan dan perusahaan akan berkembang dari waktu ke waktu.
- Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember. Saran kepada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember untuk melakukan peningkatan terus terhadap komitmen organisasi yang diciptakan oleh setiap karyawan dalam bekerja sehingga akan menghasilkan kinerja yang maksimal dan meningkat dari hari ke hari serta dapat mengembangkan kegiatan usaha perusahaan dalam menguasai wilayah jangkauan operasional.
- Motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember. Disarankan kepada pihak PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember untuk tetap meningkatkan motivasi kerja dan komitmen organisasi agar kinerja karyawan yang dihasilkan terus baik dan bagus dalam perkembangan perusahaan

dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Dengan demikian PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember harus memberikan timbal balik yang sesuai dengan apa yang sudah diberikan oleh setiap karyawan dalam meningkatkan kinerjanya yaitu dengan memberikan tambahan insentif dan untuk karyawan yang berprestasi diberikan kenaikan gaji yang sesuai.

- d. Sebesar 39,7% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya yaitu 60,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian terhadap obyek lain selain PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember dan terhadap variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, etos kerja dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Nugroho, Restu. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari*. (online). Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2016, Hal. 194 – 203. ([http://ejournal www. https://uniba.ac.id/](http://ejournal.www.https://uniba.ac.id/)). diakses 23 Februari 2018.
- Atmaja, Lukas Setia. 2011. *Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Bagus Agung Dharmanegara, Ida. 2016. *The Impact of Organizational Commitment, Motivation and Job Satisfaction on Civil Servant Job Performance in State Plantation Denpasar*. (online). IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM). (<http://www.iosrjournals.org/>). diakses 17 Februari 2018.
- Beno Rumondor, Rommy. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggomallut*. (online). Jurnal EMBA Vol.4 No.2 Juni 2016, Hal. 254-264. (<http://www.unsram.ac.id/>). diakses 23 Februari 2018.
- Faizah, Nur. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Selokgondang Kecamatan Sukodono di Kabupaten Lumajang*. (online) Jurnal: STIE Widya Gama Lumajang, Lumajang. (<http://www.stiewidyagamalumajang.ac.id/>). diakses 12 Februari 2018.
- Hakim, Adnan. 2015. *Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study In Hospital Of District South Konawe Of Southeast Sulawesi*. (Online). The International Journal Of Engineering And Science (IJES), Volume 4, Issue, 5, Pages, PP.33-41. (<http://www.theijes.com.ac.id/>). diakses 17 Februari 2018.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Honawati. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada PT Adira Dinamika Multifinance Tbk di Surabaya)*. (online) Jurnal: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta. (<http://www.uny.ac.id/>). diakses 12 Februari 2018.
- Irmaya Sari Sirait, Ade. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Shipyard Batam*. (online). Jurnal Bening Prodi Manajemen, Volume 4 No. 2 Tahun 2017. ([http://ejournal www. unrika.ac.id/](http://ejournal.unrika.ac.id/)). diakses 23 Februari 2018.
- Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusi, Cetakan Keempat*. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Juni Priansa, Doni. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Cetakan Kedua*. CV. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan*

Bisnis. Cetakan Kedua, Edisi Revisi. CV. Alfabeta. Bandung.

_____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Cetakan Ketiga.* CV. Alfabeta. Bandung.

Kristiwardhana, Aryo. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Estetika Artha Guna Semarang).* (online) Skripsi: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, Semarang. (<http://www.undip.ac.id>). diakses 12 Februari 2018.

Kuncoro, Mudrajad. 2011. *Metode Kuantitatif. Unit Penerbit dan Percetakan.* (UPP) STIM YKPN. Yogyakarta.

Kusworo. 2015. *Influence of Motivation, Organizational Culture and Working Environment with Organizational Commitment as Mediator To Educator Performance.* (online). The International Journal of Social Sciences, Vol.35 No.1. (<http://ejournal www.ub.ac.id/>). diakses 23 Februari 2018.

Nugroho, Yohanes Anton. 2011. *It's Easy Olah Data Dengan SPSS.* Yogyakarta: Skripta Media Creative.

Nurandini, Arina. 2014. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta).* online) Skripsi: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, Semarang. (<http://www.undip.ac.id>). diakses 26 Februari 2018.

P. Budiman, Novelisa. 2016. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado).* (online). Jurnal EMBA Vol.4 No.4 September 2016, Hal. 321-332. (<http://ejournal www.unsram.ac.id/>). diakses 23 Februari 2018.

Santoso, Singgih. 2012. *Metodelogi Penelitian.* Bandung. CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan kelima.* CV. Alfabeta. Bandung.

_____. 2012. *Metode Penelitian Bisnis Cetakan keenam.* CV. Alfabeta. Bandung.

_____. 2014. *Metode Penelitian Bisnis Cetakan kelima, Edisi Revisi.* CV. Alfabeta. Bandung.

_____. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan.* CV. Alfabeta. Bandung.

Suhermin. 2016. *Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, OCB dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* (online). Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 9, September 2016. (<http://ejournal www.stiesia.ac.id/>). diakses 23 Februari 2018.

Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama.* Center For Academic Publishing Service. Yogyakarta.

Susanti, Susi. 2016. *Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Akuntabilitas Pengelolaan.* (online). Jurnal Ekonomika-Bisnis, Vol. 7 No. 2 Bulan Juli Tahun 2016 Hal 153-160. (<http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jeb>). diakses 23 Februari 2018.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama.* Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Suwatno dan Doni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Cetakan Kedua.* CV. Alfabeta. Bandung.

Umar, Husein. 2012. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Vitasari, Fitri. 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Polres Lumajang*. (online) Jurnal: STIE Widya Gama Lumajang, Lumajang. (<http://www.stiewidyagamalumajang.ac.id>). diakses 26 Februari 2018.
- Wibisono, Dermawan. 2011. *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. PT Raja Grafiindo Persada. Jakarta.
- Yasin, Muhammad. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Lumajang*. (online) Jurnal: STIE Widya Gama Lumajang, Lumajang. (<http://www.stiewidyagamalumajang.ac.id>). diakses 12 Februari 2018.
- (https://id.wikipedia.org/wiki/Bank_Perkreditan_Rakyat) diakses 26 Februari 2018