



**PENGARUH KOMITMEN, MOTIVASI, DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR KECAMATAN ARJASA
KABUPATEN SUMENEP**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

**AHMAD FAJRI
NPM. 21701081163**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAMEN**

2022

**PENGARUH KOMITMEN, MOTIVASI, DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN ARJASA
KABUPATEN SUMENEP**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

AHMAD FAJRI

NPM: 21701081163



Telah disetujui hari/tanggal:

Senin, 18 juli 2022

Dosen Pembimbing I



Dr. Hj. Nur Hidayati, SE, MM

Dosen Pembimbing II



Ita Athia, S.Sos, MM



SKRIPSI

PENGARUH KOMITMEN, MOTIVASI, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR KECAMATAN ARJASA KABUPATEN SUMENEP

AHMAD FAIRI
NPM : 21701081163

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Hari/Tanggal : Senin, 18 Juli 2022

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing Utama



Dr. Hj. Nur Hidayati, SE, MM

Pembimbing Pendamping



Ita Athia, S.Sos, MM

Anggota Dewan Penguji lain



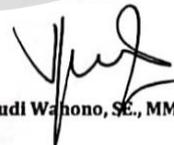
Arini Fitria Mustapita, SE, ME

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Guna memperoleh gelar :
SARJANA MANAJEMEN
Hari/Tanggal : Senin, 18 Juli 2022



Nur Diaqa, SE., M.Si

Ketua Jurusan



Budi Wahono, SE., MM



UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Jurusan : Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan Syariah

STATUS : TERAKREDITASI

Alamat : Jl. Mayjen Haryono No.193 Malang 65144 telp 0341 - 551932, 551822, Fax.: 0341 - 552249

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Ahmad fajri
NPM : 21701081163
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

**PENGARUH KOMITMEN, MOTIVASI, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR KECAMATAN ARJASA KABUPATEN SUMENEP**

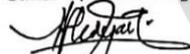
Yang diuji pada tanggal : 18 Juli 2022 adalah benar-benar merupakan hasil karya saya.

Dan saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat atau keseluruhan hasil tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan, pendapat maupun pikiran penulis lain yang diakui sebagai hasil tulisan saya sendiri, dan dalam Skripsi ini tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulisan aslinya.

Apabila saya secara sengaja maupun tidak sengaja melakukan hal tersebut diatas, maka saya menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri dan jika terbukti saya melakukan hal tersebut diatas seolah-olah hasil karya saya sendiri, maka gelar dan Ijazah yang diberikan Universitas Islam Malang berhak untuk dibatalkan.

Malang, 11 Agustus 2022
Yang membuat pernyataan,

Saksi I (Pembimbing Utama merangkap Ketua Dewan Penguji)



Dr. Hj. NUR HIDAYATI, SE, MM

Saksi II (Pembimbing merangkap Anggota Dewan Penguji)



Ita Athla, S.Sos, MM

Saksi III (Anggota Dewan Penguji)



Arini Fitri Mustapita, SE, ME





PEMERINTAH KABUPATEN SUMENEP
KECAMATAN ARJASA

Jalan Sriwijaya Nomor 341 Telp. (0327) 311445
SUMENEP

Kode Pos 69491

SURAT KETERANGAN

Nomor : 825/ ~~SA~~ / 435.325/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini Camat Arjasa Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : AHMAD FAJRI
NIM : 21701081163
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : ISLAM MALANG

Yang bersangkutan telah mengadakan penelitian / pengambilan data di Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep

Demikian Surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya..

Arjasa, 23 Mei 2022
Camat Arjasa

HUSEIN HUSEIN, S.Sos, MM
NIP. 19651128 199005 1 010

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama Lengkap : Ahmad Fajri
Tempat, Tanggal Lahir : Sumenep, 29 Maret 1999
Nomor Pokok Mahasiswa (NPM) : 21701081163
E-mail : ahmadfajry20@gmail.com
Nama Orang Tua : Sutrawi (Bapak)
Tianna (Ibu)

Pendidikan Formal :

1. 2005-2011 : SDN Angon-Angon II Arjasa Kangean
2. 2011-2014 : SMP Negeri 1 Arjasa Kangean
3. 2014-2017 : SMA Negeri 1 Arjasa Kangean



MOTTO

“UBAH PIKIRANMU DAN KAU DAPAT MENGUBAH DUNIAMU”

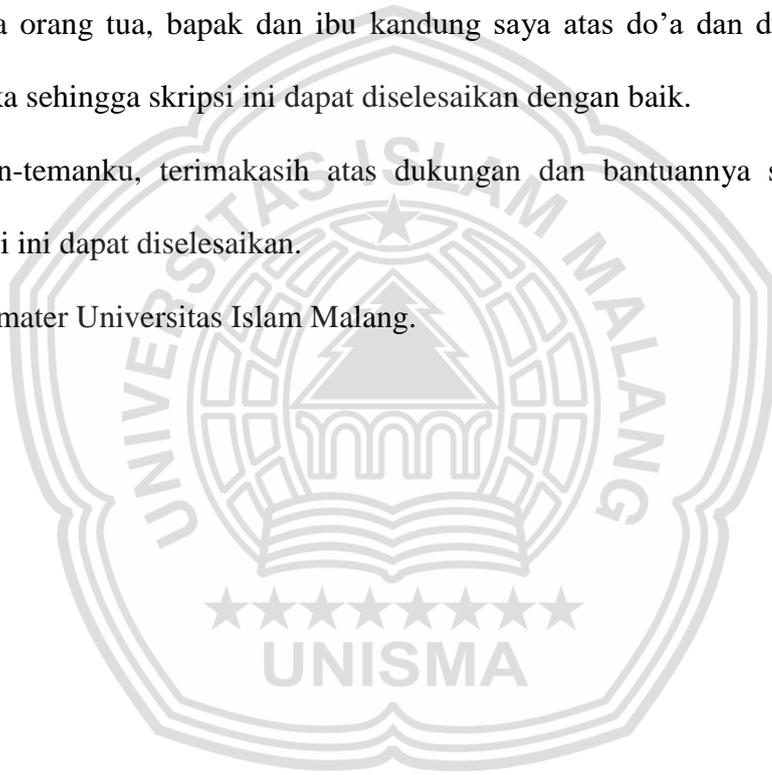
“FAJRY AHMAD”



HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur kehadiran Tuhan yang Maha Esa, karya ini penulis persembahkan untuk :

1. Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya
2. Kedua orang tua, bapak dan ibu kandung saya atas do'a dan dukungan mereka sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
3. Teman-temanku, terimakasih atas dukungan dan bantuannya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Almamater Universitas Islam Malang.

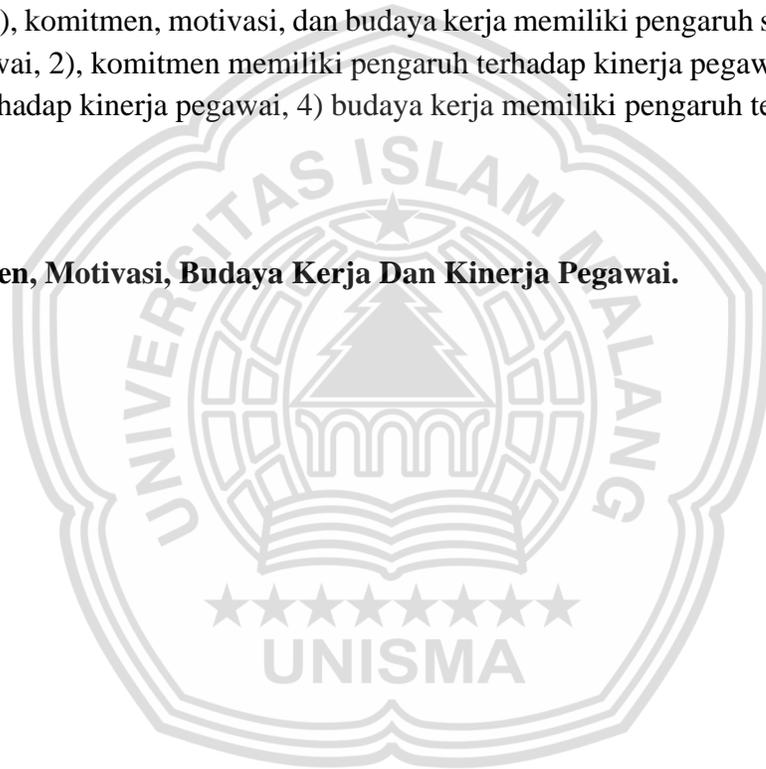


ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Deskripsi komitmen, motivasi, budaya kerja dan kinerja pegawai, 2) Pengaruh komitmen, motivasi, budaya kerja terhadap kinerja pegawai, 3) pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai, 4) pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, 5) pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisa deskriptif dan inferensial. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 36 responden pegawai pada Kantor Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep. Sumber data yang digunakan yaitu sumber primer dan sekunder. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala likert sedangkan analisa yang digunakan yaitu uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi (R^2) dengan alat bantu SPSS 16.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1), komitmen, motivasi, dan budaya kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, 2), komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, 3) motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, 4) budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Komitmen, Motivasi, Budaya Kerja Dan Kinerja Pegawai.



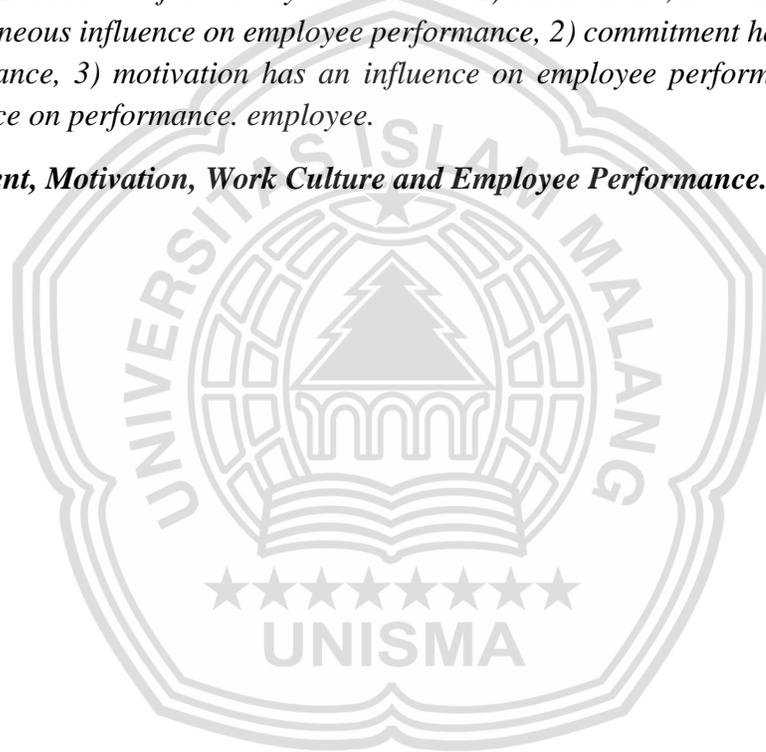


ABSTRACT

This study aims to determine 1) Description of commitment, motivation, work culture and employee performance, 2) The effect of commitment, motivation, work culture on employee performance, 3) the effect of commitment on employee performance, 4) the influence of motivation on employee performance, 5) the effect of work culture on employee performance.

This study uses quantitative methods with descriptive and inferential analysis. The number of samples used were 36 employee respondents at the Arjasa District Office, Sumenep Regency. Sources of data used are primary and secondary sources. Collecting data using a questionnaire with Likert scale measurements while the analysis used is instrument test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and coefficient of determination (R²) with SPSS 16.0 tools. The results of this study indicate that 1) commitment, motivation, and work culture have a simultaneous influence on employee performance, 2) commitment has an influence on employee performance, 3) motivation has an influence on employee performance, 4) work culture has an influence on performance. employee.

Keywords: *Commitment, Motivation, Work Culture and Employee Performance.*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama berjalannya suatu perusahaan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia menjadi faktor utama berdirinya suatu instansi diawali dengan tekad sumber daya manusianya, seiring dengan berjalannya waktu maka sumber daya manusia yang ada harus menyesuaikan kebutuhan instansi yang bersangkutan. Karena hampir setiap proses aktivitas yang ada di instansi melibatkan sumber daya manusia, baik sektor keuangan, sektor pemasaran, administrasi, operator, dan sektor lainnya yang ada di instansi tersebut.

Kantor Kecamatan Arjasa tidak lepas dari aktivitas sumber daya manusia itu sendiri hal ini dikarenakan Kantor Kecamatan Arjasa bergerak dalam bidang jasa yang seluruh aktivitas dan produk yang ditawarkan ialah bentuk pelayanan bagi para masyarakat yang datang, sehingga perlu adanya sumber daya manusia yang memiliki keunggulan dalam bidangnya dan berkompeten.

Sumber daya manusia dapat memberikan kemajuan bagi instansi yang bersangkutan apabila diiringi dengan pengelolaan yang baik, misal dalam hal penempatan para tenaga kerja yang sesuai dengan keahlian dan pengalaman di bidangnya serta adanya pelatihan dan penilaian sebagai bahan evaluasi akan kontribusi kinerja para pegawai terhadap sebuah instansi yang menaunginya.

Pegawai di Kantor Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep sudah mematuhi peraturan seperti halnya masuk dan pulang kantor sesuai jam kerja yang sudah ditetapkan. Pegawai Kantor Kecamatan Arjasa Sumenep sudah melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai prosedur yang ada. Setiap kegiatan selalu disertakan absensi supaya pegawai terdorong untuk lebih Komitmen dalam mengikuti kegiatan. (Sumber: Kantor Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep)

Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan pencapaian tujuan, sasaran, dan eksistensi unit kerja yang pada akhirnya secara keseluruhan akan berhubungan terhadap pencapaian tugas pokok dan fungsi Pemerintah Daerah dalam hal ini Pada Kantor Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep. Seorang pegawai negeri sipil dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik atau optimal apabila pegawai yang bersangkutan mempunyai kemampuan, semangat dan dibarengi dengan motivasi kerja yang tinggi, sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang memenuhi kriteria yaitu: ketepatan waktu penyelesaian, kualitas dan kuantitas pekerjaan. Sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi (Wibowo, 2014).

Tentunya dalam penilaian pegawai tidak dapat dipisahkan dari beberapa faktor seperti efektivitas yang dimiliki, rasa bertanggung jawab akan

tugas yang di embannya, kedisiplinan dalam bekerja, peka terhadap sesuatu pekerjaan, memiliki kemampuan dan keahlian dalam pekerjaannya, memiliki pengetahuan yang cukup hal inilah yang harus menjadi pertimbangan dasar dalam memilih tenaga kerja bagi suatu instansi untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik, sedangkan bagi instansi yang bersangkutan dalam menciptakan kinerja yang baik dibutuhkan beberapa faktor penunjang seperti rancangan kerja yang telah dirumuskan, komitmen yang mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, motivasi seorang individu untuk mencapai tujuannya, serta budaya kerja yang mampu memberikan sumbangsih terhadap meningkatnya kinerja baik pegawai maupun instansi.

Dari penjelasan tentang kinerja di atas setidaknya instansi mempertimbangkan beberapa aspek yang diharapkan menjadi sebab meningkatnya kinerja pegawai dengan baik, seperti komitmen, Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari lini dasar sampai puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan perusahaan.

Adapun dampak dari komitmen pegawai merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai

tujuannya. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan.

Motivasi juga menjadi salah satu faktor pendorong terciptanya kinerja yang baik, Motivasi merupakan faktor yang dapat menimbulkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Kantor Kecamatan Arjasa sedang berupaya secara terencana menuntaskan berbagai masalah mengenai motivasi kerja aparaturnya agar dapat menjalankan tugas dan fungsi kecamatan dengan baik sesuai dengan Undang-Undang nomor 19 tahun 2008 bahwa kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten atau kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan dimana didalamnya terdapat berbagai macam pelayanan, seperti kepengurusan berbagai bentuk perizinan, rekomendasi, koordinasi, pembinaan, pengawasan, fasilitasi, penetapan, penyelenggaraan dan kewenangan lain yang dilimpahkan ke Kecamatan.

Dari hasil observasi fenomena yang terjadi bahwa motivasi kerja aparatur di Kecamatan Arjasa disinyalir masih perlu di tingkatkan atas adanya indikasi menurunnya budaya kerja pegawai serta jam pulang pegawai yang tidak tepat waktu. Budaya kerja di Kantor kecamatan Arjasa menurun karena kurang adanya kebersamaan pegawai dalam mengikuti apel pagi, tidak disiplin bekerja pada jam-jam produktif, sehingga mempengaruhi pegawai yang lain untuk melakukan hal yang sama, kurangnya upaya pimpinan dalam melakukan pembinaan terhadap bawahannya, sehingga tercipta hubungan

yang kurang harmonis, baik antara pimpinan dan bawahan maupun antara sesama pegawai.

Mengingat kecamatan adalah ujung tombak yang bersentuhan langsung dengan masalah-masalah masyarakat, maka pelayanan yang diberikan sangat berpengaruh terhadap citra pelayanan publik di mata masyarakat. Artinya, jika pelayanan ditingkat kecamatan arjasa baik, maka secara umum tanggapan masyarakat terhadap pelayanan publik juga baik, begitupula sebaliknya.

Oleh karena itu setiap lembaga atau instansi selalu berusaha agar budaya kerja pegawai meningkat. Karena dengan budaya kerja yang baik maka dapat diharapkan aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan lembaga atau instansi khususnya pada kantor Kecamatan Arjasa kabupaten Sumenep dapat tercapai.

Dari penjelasan teori dan juga gambaran mengenai objek maupun variabel di atas di dukung oleh beberapa riset penelitian terdahulu seperti Novita (2017), Lydia (2016), Latif (2017), dan Toding (2018) yang menyatakan bahwa adanya tingkat pengaruh yang signifikan dan laju pengaruh yang positif, maka penelitian ini berkeinginan melakukan riset lanjutan dengan mempertimbangkan kesamaan yang telah dijelaskan dan perbedaan penelitian seperti objek penelitian yang berbeda, waktu yang digunakan serta sebagian metode yang digunakan dan juga teori yang dijelaskan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan mengenai pentingnya kinerja pegawai bagi instansi dan didorong oleh berapa faktor

meliputi komitmen, motivasi, dan budaya kerja maka dilakukan penelitian dengan judul yaitu **“Pengaruh Komitmen, Motivasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian di atas maka rumusan masalah penelitian yang akan dikaji yaitu sebagai berikut:

- a. Apakah komitmen, motivasi, dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Arjasa?
- b. Apakah komitmen, berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Arjasa?
- c. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Arjasa?
- d. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Arjasa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas adapun tujuan penelitian yang ingin di capai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk mendiskripsikan pengaruh komitmen, motivasi, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Arjasa.
- b. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh komitmen, motivasi, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Arjasa.

- c. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Arjasa.
- d. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Arjasa.
- e. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Arjasa.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberi manfaat bagi semua pihak yang terkait dalam penelitian ini. Manfaat pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan informasi dan masukan bagi instansi dalam pengambilan keputusan terhadap masalah pada perusahaan atau instansi yang berkaitan dengan komitmen, motivasi, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

- b. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh komitmen, motivasi, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga mampu di jadikan bahan pedoman dan acuan yang digunakan untuk penelitian selanjutnya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Komitmen, Motivasi, dan Budaya kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Arjasa Kabupaten sumenep.
- b. Komitmen berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep, dengan kata lain jika komitmen kerja meningkat maka kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep juga akan ikut meningkat.
- c. Motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep, dengan kata lain jika motivasi yang ada di Kantor Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep semakin tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat.
- d. Budaya kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep, dengan kata lain jika budaya kerja di Kantor Kecamatan Arjasa

Kabupaten Sumenep semakin baik, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

5.5.1 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah:

- a. Penelitian ini dilakukan kepada 36 responden pada pegawai Kantor Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada kelompok subjek dengan jumlah yang lebih besar.
- b. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisisioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan realita yang terjadi di lapangan, maka penulis memberikan beberapa saran dan masukan sebagai berikut:

- a. Bagi Kantor Kecamatan Arjasa

Berdasarkan skor terendah dari variabel Komitmen Kerja dalam penelitian ini, yaitu terdapat pada nomer 4 dengan item pernyataan saya berusaha meminalisir tindakan yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, sehingga disarankan aturan yang ada di instansi harus benar-benar ditegakkan dan diberlakukan sanksi yang tegas kepada pegawai yang melanggar. Sedangkan pada

variabel Motivasi kerja skor terendah terdapat pada nomer 3 dengan item pernyataan Kantor Kecamatan Arjasa kurang memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan teman sekantor, sehingga mengakibatkan antar pegawai masih saling canggung dalam bekerja. Maka disarankan pemimpin instansi wajib mengadakan briefing secara berkala untuk memonitoring kendala yang terjadi di lapangan sehingga akan memperoleh solusi untuk kemajuan dan kesejahteraan pegawai dan Kantor Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep. Dan yang terakhir variabel Budaya kerja dengan skor nilai terendah terdapat pada nomer 3 dengan item pernyataan saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja sesuai target perusahaan, sehingga disarankan instansi harus memberikan reward untuk mendorong pegawai agar berprestasi dan mempunyai ambisi untuk melebihi target yang ditentukan.

- b. Bagi peneliti selanjutnya
 1. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan dan melanjutkan penelitian ini guna meningkatkan Kinerja pegawai diharapkan dapat menambah atau mengurangi dengan variabel lain yang bisa mempengaruhi Kinerja pegawai.
 2. Bisa menambahkan jumlah responden dan populasi yang lebih banyak dalam penelitiannya agar memperoleh hasil yang lebih sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, F. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja-Disiplin Kerja-Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Fakultas Kedokteran Universitas Jenderal Soedirman. *Diss. Universitas Jenderal Soedirman*.
- Al Aluf, Wilda, Sudarsih, D. P. M. dan S. (2015a). Assessing The Impact Of Motivation, Job Satisfaction, And Work Environment On The employee Performance In Healthcare Services. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 6(10), 337–341.
- Allen dan Meyer. (2011). Organizational Comitment in Higher Education. *Jackson State University:Mississippi*.
- Ansory, H. A. F., dan Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumberdaya Manusia. Sidoarjo. *Indomedia Pustaka*.
- Awotidebe, A., Monyeke, M. A., Moss, S. J., Strydom, G. L., Amstrong, M., & Kemper, H. C. G. (2016). (2016). Relationship of adiposity and cardiorespiratory fitness with resting blood pressure of South African adolescents: The PAHL Study. *Journal of Human Hypertension*, 30(4), 245–251.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. *Yogyakarta: Gara Media*.
- Chusminah, S. M., and R. A. H. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Universitas Bina Sarana Informatika*.
- Dyne, V. & G. (2015). Organizational Citzhensip Behavior. *Managemet Journal*.

- Ghozali, I. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 23. Cetakan 8. Semarang. *Universitas Diponegoro*.
- Hamali, Arif Yusuf, S.S., M. . (2018). . Pemahaman Sumber daya Manusia. *Jakarta: PT Buku Seru*.
- Hasibuan, M. (2016). . Manajemen Sumberdaya Manusia. . . *Jakarta : Penerbit Bumi Aksara*.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). *Depok: PT Rajagrafindo Persada*.
- Latif. (2017). *Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada badan kesatuan bangsa dan politik kabupaten Kutai timur*.
- Lydia. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di CV Hartono Flash, Surabaya*.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Bandung: Remaja Rusdakarya*.
- Maslow, A. H. (2017). Motivation and Personality (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah). *Yogyakarta: Cantrik Pustaka*.
- Melayu SP. Hasibuan. (2015). Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Revisi. *Bumi Aksara, Jakarta*.
- Novita, Bambang Swasto Sunuharjo, I. R. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis, 34, 1*.
- Osborn, P. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta; BPFE*.

- Priyatno, D. (2012a). *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rani, S., Ryan, A. E., Griffin, M. D., & Ritter, T. (2015). Mesenchymal stem cell-derived extracellular vesicles: toward cell-free therapeutic applications. *Molecular Therapy*, 23(5), 812–823.
- Ria Mardina Yusuf dan Darman Syarif. (2017). , *Perilaku Komitmen Organisasi*. Makasar: CV Nas Media Pustaka.
- Robbins, P. Stephen & Coulter, Mary. (2016). *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1. , *Selemba Empat Jakarta*.
- S. Martono. (2016). Pengaruh Ketidaksamaan Kerja, Komitmen Organisasional dan kepercayaan Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah. *Management Analy Journal*, 5(Februari 2016 ISSN 2252-6532.), 1.
- Setiawan F, & Kartika Dewi, A. (2014). Pengaruh dan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah,. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5).
- Sihombing, Fitria Agustina, Merry Muspita, and R. I. (2015). Analisis Pengawasan dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Kinerja pada PT. East West Seed Indonesia. *Jurnal Ilmiah Inovasi*, 15(3).
- Sugiyono. (2014a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Cet. Ke-19. Bandung : Alfabet, 32.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Toding. (2018). *Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*

Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Profinsi Kalimantan Tengah.

Triatna, C. (2015). Perilaku Organisasi. *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.*

Uma Sekaran. (2016). Metode Penelitian Bisnis. *Jakarta: Selemba Empat.*

Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja, Edisi keempat, Jakarta. *Rajawali Pers.*

Winardi. (2016). Kepemimpinan dalam Manajemen. *Jakarta : PT. Rineka Cipta.*

