



**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PROFESIONALISME  
KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(Studi Pada Kantor Kecamatan Bancar Kabupaten Tuban)**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

Rizka Fitriyatul Ilmiyah

NPM. 21901081526



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

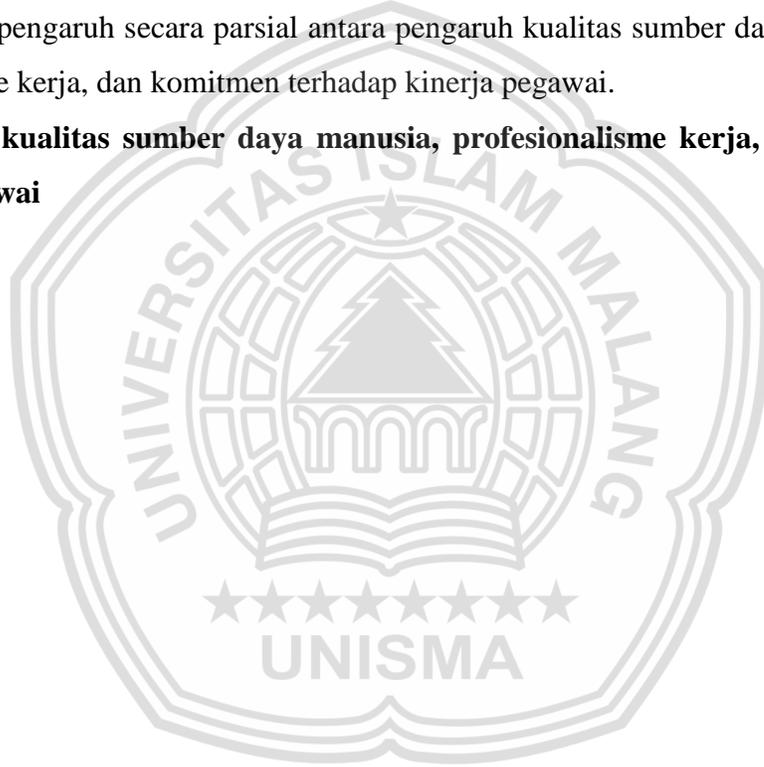
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2023**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Bancar Kabupaten Tuban. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel 33 pegawai keseluruhan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan terdapat pengaruh secara parsial antara pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci: kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, komitmen, kinerja pegawai**



## ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the influence of human resource quality, work professionalism and commitment to employee performance at the Bancar District office, Tuban Regency. The type of research used in this study is quantitative research. The method used is multiple linear regression. The sampling technique uses saturated samples with a total sample of 33 employees. The results showed that simultaneously the variables of human resource quality, work professionalism, and commitment had a significant effect on employee performance. And there is a partial influence between the influence of human resource quality, work professionalism, and commitment to employee performance.*

**Keywords:** *quality of human resources, work professionalism, commitment, employee performance*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, kinerja pemerintah di Indonesia khususnya pemerintah daerah merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan menjalankan tugas-tugasnya secara optimal untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Berdasarkan UU Nomor 23 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, bahwa untuk penyelenggaraan pemerintahan daerah, kepala daerah perlu dibantu oleh perangkat daerah yang dapat menyelenggarakan seluruh urusan pemerintahan yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah. Salah satu perangkat daerah dalam peraturan pemerintah ini adalah kecamatan yang merupakan wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten dan kota yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan kekuasaan pemerintahan yang ditugaskan oleh bupati/walikota untuk menangani beberapa masalah otonomi daerah. Kecamatan bertugas membentuk desa atau kelurahan sebagai bagian dari pemerintahan daerah yang berinteraksi langsung dengan masyarakat.

Seorang pegawai bagi sebuah lembaga/instansi merupakan komponen yang penting dalam kemajuan suatu instansi, karena dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk itu diperlukan kinerja pegawai yang efektif guna mendukung pelaksanaan tugas instansi. Dalam penjelasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian bahwa pegawai negeri diperlukan sebagai bagian dari aparatur negara yang

bertugas sebagai pegawai negeri yang memberikan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila. Untuk mengimplementasikan undang-undang tersebut harus didukung dengan kemampuan penyelenggara pemerintahan yang kompeten sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya bahwa kinerja secara umum dapat dipahami sebagai besarnya kontribusi yang diberikan pegawai terhadap kemajuan dan perkembangan di lembaga tempat dia bekerja. Dengan demikian diperlukan kinerja yang lebih intensif dan optimal dari bagian organisasi demi optimalisasi bidang tugas yang di embannya. Kinerja dalam suatu organisasi sangat penting, oleh karena itu dengan adanya kinerja maka tingkat pencapaian hasil akan terlihat sehingga akan dapat diketahui seberapa jauh tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara nyata dan maksimal.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam pekerjaan yang dilakukan. Ramadhan (2018) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawabnya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Kaswan (2017:278) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Agar kinerja

pegawai dapat dievaluasi, maka perlu adanya penilaian kinerja secara periodik.

Kasmir (2018:184) penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karir pegawai. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi tergantung pada kualitas sumber daya manusia.

Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa semua individu yang melakukan aktivitas dianggap sebagai bagian dari sumber daya manusia organisasi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang terpenting disebuah organisasi, karena manusia menjadi penentu untuk meraih keberhasilan dan mencapai tujuan dalam organisasi. Oleh karena itu pegawai harus mempunyai kinerja yang bagus agar organisasi dapat berjalan dengan baik. Maka dari itu sumber daya manusia sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi organisasi semakin meningkat, organisasi yang baik harus ada sumber daya manusia yang baik pula. Keberhasilan dan kegagalan organisasi bergantung pada keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusianya, oleh sebab itu sumber daya manusia sangat mempengaruhi suatu organisasi.

Seorang pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan, ketrampilan, dan pengalaman diperlukan untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya dan memungkinkan organisasi untuk bersaing dianggap memiliki sumber daya manusia yang berkualitas (Mahfiro, 2020:13). Kurangnya pembinaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi akan mengakibatkan

rendahnya kinerja dan akan menimbulkan kendala yang akan menghambat tercapainya tujuan organisasi. Upaya meningkatkan kinerja suatu organisasi perlu adanya sikap profesionalisme agar dapat melaksanakan kinerja pegawai dengan optimal.

Edo, *et all* (2017:3), Profesionalisme adalah suatu kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Dengan kata lain terdapat kecocokan antara kemampuan individu dengan kebutuhan tugas yang sudah disiapkan. Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional (Gerhana, *et all* 2019:51). Pegawai yang memiliki profesionalisme kerja senantiasa mendorong dirinya untuk mencapai kinerja yang baik dan akan profesional terhadap pekerjaan maupun komitmennya.

Komitmen dalam organisasi bisa diartikan sebagai sikap atau perilaku yang dimiliki seseorang didalam organisasi untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Triatna (2016) Komitmen organisasi adalah suatu tingkat kesetiaan anggota atau pegawai atau karyawan pada organisasi atau perusahaan yang menginginkan menjadi bagian tetap organisasi, memberikan yang terbaik dan senantiasa menjaga nama baik di dalam organisasi. Komitmen organisasional menunjuk pada pengidentifikasian tujuan karyawan dengan tujuan organisasi,

kemauan untuk mengerahkan segala upaya kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap menjadi bagian organisasi (Rachman, 2018:18). Komitmen terhadap organisasi dapat ditunjukkan dengan adanya kemauan yang kuat untuk mempertahankan pekerjaannya serta bersedia untuk berusaha demi tercapainya visi, misi, dan tujuan organisasi.

Berdasarkan acuan dari penelitian terdahulu menurut Aisyah, *et all* (2017) bahwa kualitas SDM, profesionalisme kerja, dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Jember. Penelitian yang dilakukan oleh Gerhana, *at all* (2019), Kualitas Sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan. Sedangkan Nafitri (2020), dimana variabel kualitas sumber daya manusia, profesionalisme dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Studi Empiris Pada Perumda Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng Kota Magelang.

Permasalahan yang ada di kantor Kecamatan Bancar Kabupaten Tuban adalah masih ada pegawai yang kurang berkualifikasi sehingga dalam pelayanannya dapat dikatakan belum optimal. Dikarenakan adanya faktor kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen. Apabila pegawai tidak mempunyai kualitas sumber daya manusia dan sikap profesionalisme dengan baik maka akan mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai dalam organisasi dan akan menimbulkan kendala yang akan menghambat tercapainya tujuan organisasi. Jika komitmen dalam organisasi mengalami penurunan maka akan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.

Untuk menciptakan kinerja pegawai agar berjalan dengan efektif hal tersebut tidak hanya didorong dengan kualitas sumber daya manusia saja, tetapi harus mempunyai sikap profesionalisme serta komitmen yang kuat. Upaya pemerintah dalam menciptakan kinerja pegawai yang baik bukanlah perkara mudah, karena dalam kenyataannya saat ini masih banyak yang belum sesuai dan menguasai keterampilan manajemen, keahlian penerapan manajemen pelayanan publik. Dalam mengatasi permasalahan tersebut perlu disiapkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi dengan aspek profesionalisme dan komitmen yang kuat agar dalam melaksanakan pelayanan dapat terjadi secara optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Bancar Kabupaten Tuban)”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, sehingga rumusan masalah dalam penelitian yaitu :

1. Apakah kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bancar Kabupaten Tuban?
2. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bancar Kabupaten Tuban?
3. Apakah profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di

kantor Kecamatan Bancar Kabupaten Tuban?

4. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bancar Kabupaten Tuban?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bancar Kabupaten Tuban.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bancar Kabupaten Tuban.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bancar Kabupaten Tuban.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bancar Kabupaten Tuban.

#### **1.3.2 Manfaat penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan dalam penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen terhadap kinerja pegawai.
2. Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan

atau masukan bagi pemerintah Kecamatan untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai.

3. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi alternatif dan bahan pertimbangan untuk penelitian dengan topik yang sama.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik simpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bancar Kabupaten Tuban.
2. Bahwa pada variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bancar Kabupaten Tuban.
3. Bahwa pada variabel profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bancar Kabupaten Tuban.
4. Bahwa pada variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bancar Kabupaten Tuban.

#### 5.2 Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dalam penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

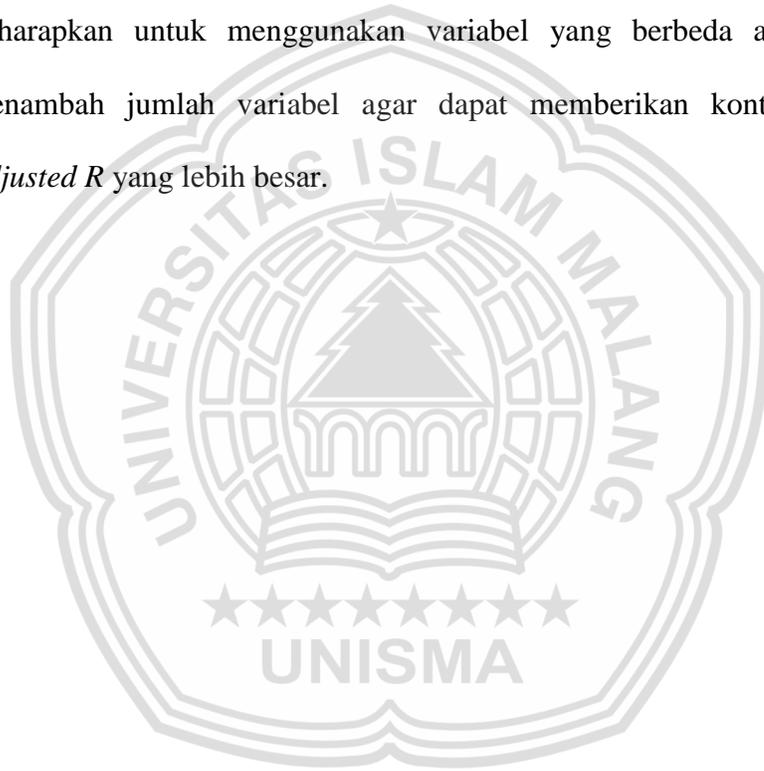
1. Penelitian ini menggunakan objek penelitian yang memiliki populasi terbatas sehingga hasil penelitian tidak memiliki cakupan yang luas.

2. Variabel yang digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai dalam penelitian ini terbatas hanya menggunakan 3 variabel saja.

### 5.3 Saran

Berdasarkan keterbatasan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti menyarankan antara lain :

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan objek penelitian yang memiliki cakupan yang lebih luas.
2. Diharapkan untuk menggunakan variabel yang berbeda atau dengan menambah jumlah variabel agar dapat memberikan kontribusi nilai *Adjusted R* yang lebih besar.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Ananda Lubis, F., Junaidi, J., Lubis, Y., & Lubis, S. (2019). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Efektifitas Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero). Jurnal Agrica, 12(2), 103-109.*
- Anonim. 2015. *Situs Resmi Kecamatan Bancar*. Diakses 28 Mei 2023, dari <https://bancar.tubankab.go.id/tags/Website>
- Anonim. 2016. *Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan Kabupaten Tuban*. Diakses 28 Mei 2023, dari <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/58038>
- Aisyah, M. F., Utami, W., Sunardi, S., & Sudarsih, S. (2017). *Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi, 4(1), 131-135.*
- Amaliyyah, Y. K., Nurhajati, N., & Khalikussabir, K. (2021). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Kerja, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang. E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen, 10(13).*
- Ardiansyah, R., Wibowati, J. I., & Manurung, H. E. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12* (Doctoral dissertation, universitas palembang).
- Bayuaji Budihargo. (2017:15). *Profesionalisme Ditinjau Dari Factor Demografis (Jenis Kelamin, Usia Dan Tingkat Pendidikan) Pada Karyawan Tetap Administratif Universitas Muhammadiyah Purwokerto*. Bachelor Thesis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Busro, M., (2018). *“Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cahyani, Nur. 2007. *“Analisis Pengaruh Profesionalisme Pemeriksaan Pajak, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang

- Chrisdianto, B., & Respati, H. (2019). *Determinants of Employee Performance: Study of Workability, Organizational Commitment and Professionalism in the Land Offices. European Journal of Business and Management, 11(23), 69-76.*
- Darmawan, D. (2020). *Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen, 4(1).*
- Dunggio, S. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Dunggingi Kota Gorontalo. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 7(1), 1-9.*
- Edo Rinaldo, Christian M. Marpaung dan Aji Hogantara. (2017). *Peta Jalan Ukm 4.0: Profesional, Produktif, Kreatif, & Entrepreneurial.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Fasha, A. K. R., & Lestari, H. A. (2019). *Influence Of Motivation Work, Discipline Of Work, Work Environment, Cultural Organization, And Compensation To The Performance Of Employees.* 18.
- Fitriani, N., & Pangestu, E. R. (2021). *Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Baraya Travel (Surapati) Di Kota Bandung)* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Gerhana, W., Rezti, R., & Wasis, W. (2019). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan).* *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan, 3(1), 49-57.*
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2018. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.*

CAPS.Yogyakarta

- Hermawan, S., & Amirullah. (2016). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif & kualitatif*. Metode Penelitian Bisnis Bandung. Malang: Media Nusa Creative.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok. PT. Rajagrafindo. Persada.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 224-243.
- Mahfiro, A. A. (2020). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Kabupaten Lumajang*.
- Mangkunegara. AA, Anwar Prabu 2016. *Evaluasi Kinerja SDM*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Nafitri, I. R. (2020). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme, Komitmen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Perumda Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng Kota Magelang)* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Ningsih, P. W. (2021). *Pengaruh Etika Kerja, Profesionalisme Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Kecamatan Lowokwaru Kota Malang)*.
- Pranata, A. R. A., Arifin, R., & Mustapita, A. F. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kemampuan, Komitmen, Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai PT. PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang)*. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(04).
- Pratama, A. N. (2016). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers*. Yogyakarta: Program Manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rachman, R. (2018). *Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Sekda Kab. Malang*. *Jurnal Manajemen Jayanegara*, 10(1), 17-23.
- Ramadhan, G. (2018). *Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin*. uniska.
- Rivai dan Sagala (2013:547) dalam Dewi, A. D. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surabaya).
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge, (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, A. S. (2013). *Sistem Manajemen Kinerja*, Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kesatu. Bandung: PT Refika Aditama.
- Shaleh, Mahadin (2018), *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*, Makassar: Aksara Timur
- Simamora, Fauziah Nur. 2018. *Pengaruh Komunikasi dan Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga*. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, Vol 3 No 2.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Triatna, R. (2016). *Perilaku Organisasi dalam pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Wijaya, Candra & Rifa'i, Muhammad. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing.

