
Pengaruh Komitmen, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep

Ahmad Fajri*)
Nur Hidayati)**
Ita Athia*)**

Email : ahmadfajry20@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This examination is directed to determine the impact of the impact of responsibility, inspiration, and work culture on the presentation of representatives at the Arjasa District Office, Sumenep Regency. This research uses research with quantitative methodology. The strategy used in this study was multiple direct relapse examinations with the help of the SPSS 20 program and using the immersion test of 36 people.

The consequence of this research is that the overall responsibility, inspiration, and work culture have a significant effect on the presentation of representatives at the Arjasa District Office, Sumenep Regency.

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

Pendahuluan

Latar Belakang

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.

Pegawai di Kantor Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep telah mematuhi aturan dengan masuk dan pulang kerja pada jam yang telah ditentukan. Sesuai dengan protokol yang telah ditetapkan, personel Kantor Kecamatan Arjasa Sumenep telah menjalankan tugasnya dengan baik. Komitmen karyawan untuk terlibat dalam kegiatan meningkat karena kehadiran selalu diperlukan untuk semua kegiatan. (Sumber: Kantor Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep)

Efisiensi perwakilan sangat menentukan tercapainya tujuan, sasaran, dan penataan unit kerja yang pada akhirnya terkait dengan pemenuhan tugas pokok dan kewajiban pemerintah sekitarnya, untuk situasi ini di Kantor Kecamatan Arjasa, Kabupaten Sumenep. Melakukan kewajiban dan kewajiban sesuai dengan usaha dan kemampuan

mendasar yang memenuhi standar, khususnya: kepraktisan kulminasi, kualitas dan ukuran pekerjaan, pegawai yang bersangkutan harus memiliki kapasitas, kegairahan, dan didukung oleh motivasi kerja yang tinggi.

Pengaruh komitmen karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Keyakinan dan ikatan yang merupakan bagian dari komitmen akan memberi Anda dorongan untuk berhasil. Secara signifikan, dedikasi mempengaruhi seberapa baik kinerja sumber daya manusia di tempat kerja, dan pada akhirnya, berdampak besar pada seberapa baik kinerja perusahaan.

Elemen kunci lain dalam pengembangan kinerja yang kuat adalah motivasi. Semangat kerja dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui memotivasi karyawan. Menurut Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2008, sublokal adalah perangkat daerah atau wilayah kota sebagai penyelenggara khusus provinsi yang di dalamnya terdapat berbagai macam pemerintahan. Kantor Kecamatan Arjasa mencoba merancang secara tertata untuk mengatasi berbagai persoalan terkait inspirasi kerja perangkatnya untuk menyelesaikan kewajiban dan elemen sub-wilayah dengan tepat.

Dikarenakan adanya tanda-tanda turunnya budaya kerja pegawai dan waktu pulang pegawai yang tidak tepat waktu, maka diperkirakan Dari konsekuensi persepsi terhadap keanehan yang terjadi, inspirasi karya pemujaan di Kecamatan Arjasa sebenarnya patut untuk diangkat ke jenjang selanjutnya. diperkuat. Tidak adanya kekompakan di antara perwakilan dalam menghadiri pertemuan pagi, tidak adanya disiplin dalam bekerja selama jam kerja, yang mendorong pekerja lain untuk melakukan hal yang sama, dan tidak adanya upaya administrasi dalam melatih bawahan mereka untuk membangun hubungan positif umumnya menambah pembusukan. dalam budaya kerja di kantor kecamatan Arjasa. kurang harmonis ada antara atasan dan pengikut serta antara rekan kerja.

Akibatnya, setiap lembaga atau organisasi terus berupaya meningkatkan lingkungan kerja bagi personelnya. Dengan adanya budaya kerja yang positif diharapkan dapat tercapainya tujuan lembaga atau instansi, khususnya di Kantor Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep.

Berdasarkan uraian penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komitmen, Motivasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep”**.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mendiskripsikan pengaruh komitmen, motivasi, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Arjasa.

Manfaat Penelitian

Bagi mereka yang tertarik, penelitian ini diharapkan dapat menawarkan keuntungan dan aplikasi sebagai berikut.

a. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh instansi sebagai informasi dan masukan dalam mengambil keputusan tentang masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan dalam bisnis atau instansi yang melibatkan komitmen, motivasi, dan budaya kerja.

b. Manfaat Teoritis

Kajian ini diharapkan dapat memajukan ilmu pengetahuan, khususnya bidang aset

manusia dewan terkait dengan pengaruh tanggung jawab, inspirasi, dan budaya kerja pada pelaksanaan perwakilan. agar dapat digunakan sebagai referensi dan arahan untuk penelitian lebih lanjut.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017:39) “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”.

Komitmen

Armstrong (2016) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan di mana seseorang mengikatkan diri pada sesuatu melalui perilaku percaya diri agar dapat terus terlibat dan melakukan aktivitas.

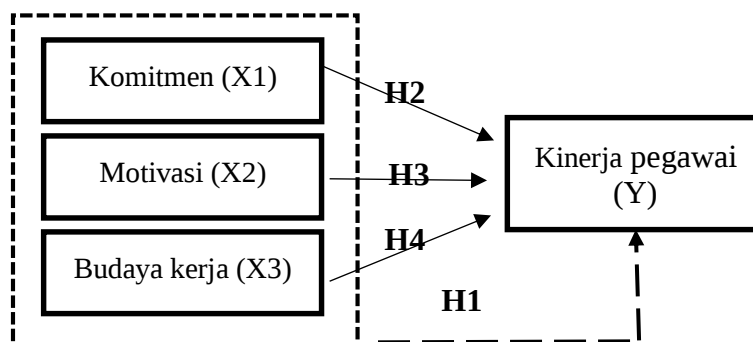
Motivasi

Winardi (2016) mengklaim bahwa motivasi seseorang adalah kekuatan potensial yang dapat dikembangkan baik secara mandiri atau oleh berbagai tekanan eksternal yang terutama berkisar pada imbalan moneter dan imbalan non-moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerja mereka baik secara menguntungkan maupun tidak menguntungkan.

Budaya Kerja

Budaya kerja adalah cara berpikir yang bergantung pada impian hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi kualitas, kecenderungan, dan pendorong yang didorong dalam suatu perkumpulan dan tercermin dalam mentalitas ke dalam perilaku, standar, anggapan, perspektif, dan kegiatan yang diakui sebagai pekerjaan, menurut Supriyadi (2015).

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan tinjauan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dalam peneliti ini dapat dirumuskan dalam hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Komitmen, motivasi, dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Arjasa
- H₂ : Karyawan di Kantor Kecamatan Arjasa berkinerja lebih baik ketika mereka berkomitmen, tetapi hanya sebagian.

- H₃ : Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Arjasa agak dipengaruhi oleh motivasi.
H₄ : Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Arjasa sebagian dipengaruhi oleh budaya kerja.

Metode Penelitian

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai kantor Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep dan menggunakan sampel jenuh sejumlah 36 orang.

Operasional Variabel

Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh orang atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dalam kerangka waktu yang ditetapkan oleh organisasi.

Komitmen

Seperti yang didefinisikan oleh Triatna (2015: 120), Tanggung jawab adalah tingkat pengabdian individu atau perwakilan kepada asosiasi atau organisasi yang digambarkan dengan keinginan mereka untuk tetap menjadi bagian dari asosiasi dan upaya sungguh-sungguh mereka untuk terus mengikuti nama besar asosiasi.

Motivasi

Menurut Maufur (2017: 56), motivasi adalah seni untuk membuat orang mau bekerja keras sehingga tujuan perusahaan dan keinginan karyawan terpenuhi.

Budaya Kerja

Budaya kerja seorang pekerja atau organisasi, menurut Robbins (2016), terdiri dari nilai-nilai yang menjadi kecenderungan dan didapat dari adat, standar yang ketat, dan keputusan yang menjadi keyakinan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tes Instrumen Penelitian

a. Tes legitimasi

Uji validitas sangat membantu untuk mengetahui validitas masing-masing instrumen. Hasil uji validitas untuk variabel komitmen (X1), motivasi (X2), budaya kerja (X2), dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut (Y)

Variabel	Item	R Hitung	R table	Keterangan
Komitmen (X1)	X1.1	0,848	0,320	Besar
	X1.2	0,749	0,320	Besar
	X1.3	0,775	0,320	Besar
	X1.4	0,762	0,320	Besar
	X1.5	0,324	0,320	Besar
Motivasi (X2)	X2.1	0,528	0,320	Besar
	X2.2	0,325	0,320	Besar
	X2.3	0,303	0,320	Besar
	X2.4	0,584	0,320	Besar
	X2.5	0,581	0,320	Besar
Budaya Kerja (X3)	X3.1	0,779	0,320	Besar
	X3.2	0,713	0,320	Besar
	X3.3	0,799	0,320	Besar
	X3.4	0,752	0,320	Besar
	X3.5	0,507	0,320	Besar
Kinerja pegawai (Y)	Y.1	0,705	0,320	Besar
	Y.2	0,732	0,320	Besar
	Y.3	0,839	0,320	Besar
	Y.4	0,764	0,320	Besar
	Y.5	0,864	0,320	Besar

Berdasarkan tabel berikut, seluruh indikasi untuk variabel komitmen (X1), motivasi (X2), budaya kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Ketika suatu pengukuran diulang, konsistensi alat ukur dievaluasi dengan menggunakan uji reliabilitas untuk melihat apakah dapat diandalkan untuk menghasilkan hasil yang konsisten. Ketika respons responden terhadap suatu pertanyaan konstan atau stabil sepanjang waktu, Ghazali (2016: 47) mengklaim bahwa kuesioner tersebut kredibel.

Variabel	Cronbach's Alpha	Data
Komitmen Kerja (X1)	.722	Padat
Motivasi Kerja (X2)	.709	Padat
Budaya Kerja (X3)	.685	Padat
Kinerja Representatif (Y)	.766	Padat

Berdasarkan tabel di atas, semua item pernyataan pada variabel penelitian telah dianggap kredibel. Untuk melanjutkan evaluasi asumsi konvensional, pengujian instrumen penelitian telah menghasilkan kesimpulan yang bisa diterapkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}		Mean
		Std. Deviation
		Absolute Positive
		Negative
Most Extreme Differences		,117
		,111
		-,117
Kolmogorov-Smirnov Z		,704
Asymp. Sig. (2-tailed)		,705

Informasi tersebut dapat dianggap biasanya disampaikan dengan alasan bahwa mengingat efek samping dari uji keteraturan dalam tabel, nilai Asymp.sig = 0,705 lebih tinggi dari tingkat kepentingan 5%.

Uji Multikolinieritas

Variabel otonom	Nilai tolerance	VIF	Data
Komitmen Kerja (X1)	0,652	1.533	Terbebas dari multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	0,793	1.261	Terbebas dari multikolinearitas
Budaya Kerja (X3)	0,789	1.268	Terbebas dari multikolinearitas

Karena nilai varians Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari nilai threshold 10 yang merupakan batas kriteria adanya masalah multikolinearitas, dan karena nilai tolerance lebih besar dari 0, maka hasil pengujian menyimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung gejala (masalah) multikolinearitas. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa faktor bebas tidak berkorespondensi atau memiliki hubungan lurus (anggapan multikolinearitas terpenuhi).

Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig	A	Pilihan
1	Komitmen Kerja (X1)	0,445	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
2	Motivasi Kerja (X2)	0,812	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
3	Budaya Kerja (X3)	0,742	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Hasil uji Glejser menunjukkan bahwa variabel Komitmen Kerja (X1) = 0,445, Motivasi Kerja (X2) = 0,812, dan Budaya Kerja (X3) = 0,742 semuanya memiliki nilai sig > 0,05 yang menunjukkan bahwa model relaps tidak menemui masalah dengan heteroskedastisitas.

Berbagai Hasil Analisis Regresi Linier

Uji Hipotesis

$$Y = 22,457 + 0,221X_1 + 0,127X_2 + 0,064X_3 + e$$

1. Y = Variabel independen akan dapat memprediksi nilai variabel dependen. Kinerja karyawan merupakan variabel terikat dalam penelitian ini, dan diprediksi oleh budaya kerja, dedikasi, dan motivasi.
2. a = 22,457 merupakan nilai konstanta, artinya jika variabel Komitmen, Motivasi, dan Budaya Kerja nilainya 0 (konstan), maka Kinerja Pegawai nilainya 22,457 (bernilai positif).
3. b₁ = koefisien regresi variabel Komitmen kerja (X₁) sebesar 0,221 menunjukkan bahwa variabel Komitmen mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai dan menyatakan bahwa apabila Komitmen meningkat, maka Kinerja Pegawai akan naik, jika faktor lainnya tetap sama.
4. Dengan asumsi semua variabel lainnya tetap, b₂ = koefisien relaps variabel inspirasi kerja (X₂) sebesar 0,127 (positif) menyatakan bahwa dengan asumsi peningkatan inspirasi kerja, eksekusi representatif juga akan meningkat.
5. Dengan anggapan bahwa semua variabel lain tetap konstan, b₃ = koefisien regresi variabel budaya kerja (X₃) sebesar 0,064 menunjukkan bahwa jika budaya kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat.

Tes F Uji

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,751	3	2,584	1,749	,000 ^b
	Residual	60,560	41	1,477		
	Total	68,311	44			

Nilai signifikan untuk uji nilai F, seperti terlihat pada tabel di atas, adalah 0,000 0,05. Komitmen kerja (X₁), motivasi (X₂), dan budaya kerja (X₃) secara bersamaan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap faktor dan niat kinerja karyawan, sesuai dengan hipotesis penelitian (H₁) (Y).

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,457	4,694	4,785	,000
	Komitmen	,221	,104	2,121	,040
	Motivasi	,127	,116	1,093	,001
	Budaya Kerja	,064	,157	,409	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber data primer diolah, 2022

1. Komitmen Kerja (X₁)
H₂ diterima karena variabel komitmen kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,121 dan nilai signifikansi 0,040 0,05. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dedikasi kerja.
2. Motivasi Kerja (X₂)
Mengingat variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1,093 dan nilai signifikansi 0,001 0,05 maka H₃ diterima sehingga dapat dikatakan mempengaruhi eksekusi perwakilan.
3. Budaya Kerja (X₃)

Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai t hitung sebesar 0,409 dan nilai signifikansi 0,005 0,05 yang berarti H4 diterima.

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,337 ^a	,713	,649	1,21535

Variabel bebas Komitmen (X1), Motivasi (X2), dan Budaya Kerja (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai R² sebesar 0,649 yang artinya seluruh variabel bebas memiliki kontribusi sebesar 64,9% terhadap penerimaan. variabel, dan 35,1% didukung oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil ini berdasarkan tabel di atas.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Komitmen, Motivasi, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan

Pengujian simultan hasil perhitungan untuk variabel pelaksanaan pekerja memberikan nilai kepentingan sebesar 0,000 0,05. Pelacakan ini menunjukkan bahwa unsur-unsur tanggung jawab, inspirasi, dan budaya kerja mempengaruhi faktor-faktor pelaksanaan yang representatif sepanjang waktu.

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Efek lanjutan dari tinjauan menunjukkan bahwa variabel tanggung jawab kerja mempengaruhi pelaksanaan perwakilan. Hasil uji t parsial yang memiliki taraf signifikansi 0,040 0,05 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel komitmen kerja dengan komitmen kerja. Menurut teori Triatna, yang didukung oleh pernyataan ini (2015: 120), Komitmen adalah tingkat loyalitas anggota atau karyawan terhadap organisasi atau perusahaan yang ditandai dengan keinginan mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan upaya terbaik mereka untuk selalu menjaga nama baik organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan nilai kepentingan 0,001 0,05, temuan penelitian ini diakui berpengaruh terhadap motivasi kerja. Berdasarkan temuan di atas, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap kinerja karyawan. Menurut pandangan Maufur (2017:56), motivasi adalah kemampuan untuk membuat orang-orang dalam suatu organisasi dan tenaga kerja berkeinginan untuk bekerja keras sehingga tujuan individu karyawan dan tujuan perusahaan terpenuhi.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan nilai kepentingan 0,005 0,05, temuan penelitian ini diakui berdampak pada budaya kerja. Berdasarkan temuan di atas, variabel Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penegasan ini sesuai dengan gagasan Robbins (2016), yang menyatakan bahwa budaya kerja adalah seperangkat keyakinan yang dikembangkan oleh karyawan atau organisasi dari waktu ke waktu sebagai akibat dari kebiasaan, standar agama, dan aturan yang telah menjadi kebiasaan.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Bahwa terdapat pengaruh secara simultan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. antara variabel Komitmen, Inspirasi, dan Budaya Kerja pada pemaparan perwakilan Kantor Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep.

Keterbatasan

1. Pemeriksaan 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.
2. Penelitian berbasis kuesioner memiliki keterbatasan karena terkadang tanggapan responden tidak mencerminkan situasi yang sebenarnya.

Saran

a. Bagi Kantor Kecamatan Arjasa

Berdasarkan skor terendah dari variabel Komitmen Kerja dalam penelitian ini, yaitu terdapat pada nomor 4 dengan item pernyataan saya berusaha meminimalisir 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 nomor 3 dengan item pernyataan Kantor Kecamatan Arjasa kurang memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan teman sekanter, sehingga mengakibatkan antar pegawai masih saling canggung dalam bekerja. Oleh karena itu, disarankan agar pimpinan instansi mengadakan pertemuan rutin untuk menelusuri tantangan yang muncul di lapangan guna mencari solusi untuk kemajuan dan kesejahteraan anggota staf serta Kantor Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep. Dan yang terakhir variabel Budaya kerja dengan skor nilai terendah terdapat pada nomor 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. Diharapkan akan bertambah atau berkurang dengan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai bagi peneliti selanjutnya yang berkeinginan untuk mengembangkan dan melaksanakan penelitian ini guna meningkatkan kinerja pegawai.
2. Untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat, Anda dapat meningkatkan populasi penelitian dan jumlah responden.

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*.
- Ansory, H. A. F., dan Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumberdaya Manusia. Sidoarjo. *Indomedia Pustaka*.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. *Yogyakarta: Gara Media*.
- 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.*
- Lydia. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di CV Hartono Flash, Surabaya.*
- 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 Analysis 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. Berkas Anugrah,. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 3(5).*
- Sugiyono. (2014a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Cet. Ke-19. Bandung : Alfabet, 32.*
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.*
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja, Edisi keempat, Jakarta. Rajawali Pers.*

Ahmad Fajri *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma
Nur Hidayati **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Ita Athia ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma