

Pengaruh Komitmen Kerja Kualitas SDM dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep

Mohammad Hariyanto*)
Abdul Kodir Djaelani**)
Arini Fitria Mustapita***)

Email : mohammadhariyanto850@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine 1) Effect of work commitment, quality of human resources, work environment on employee performance, 2) Effect of work commitment on employee performance, 3) Effect of quality of human resources on employee performance. employee performance, 4) The influence of the work environment 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, normality 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), work commitment has an influence on employee performance, 2), quality of human resources has an influence on employee performance, 3), work environment has an influence on employee performance.

Keywords : *Work Commitment, Quality of Human Resources, Work Environment 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 Sumenep kurang mematuhi peraturan seperti halnya masuk dan pulang kantor sesuai jam kerja yang sudah ditetapkan. Pegawai Kantor Kecamatan Arjasa Sumenep masih belum 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 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.

Adapun dampak dari komitmen kerja 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.

Kualitas SDM juga menjadi salah satu faktor terjadinya kinerja yang baik, kualitas sumber daya manusia merupakan orang yang disebut sebagai manajer. Pegawai buruh atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi Wirawan, (2015) sedangkan menurut Hasibuan, (2012) kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya.

Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor pendorong terciptanya kinerja yang baik, Sehingga lingkungan kerja memiliki peran sebagai sarana dalam melakukan pekerjaannya yang memiliki dampak baik apabila para pegawai merasa nyaman saat beraktivitas, dan dampak buruk apabila para pegawai merasa tidak nyaman atau merasa terbebani dengan keadaan yang ada baik dari segi sarana yang dimiliki seperti bangunan, tempat kerja, ataupun peralatan yang dibutuhkan maupun sesama pegawai yang bertugas.

Dari hasil observasi fenomena yang terjadi bahwa komitmen 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.

Kantor Kecamatan Arjasa tidak lepas dari aktivitas sumber daya manusia itu sendiri hal ini dikarenakan Kantor Kecamatan Arjasa bergerak dalam bidang pelayanan masyarakat, sehingga perlu adanya sumber daya manusia yang memiliki keunggulan dalam bidangnya dan berkompeten. Penelitian saya nanti dengan judul **“Pengaruh Komitmen Kerja, Kualitas SDM Dan Lingkunga Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep”**.

Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja pegawai.
- c. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan hal yang telah di uraikan di atas maka, penelitian ini di harapkan mampu memberi manfaat bagi semua pihak yang terkait dalam penelitian ini. Manfaat pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a. Manfaat Praktis

Penelitian ini di harapkan dapat sebagai bahan informasi dan masukan bagi instansi dalam pengambilan keputusan terhadap masalah pada perusahaan atau instansi yang berkaitan dengan komitmen, kualitas SDM dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan mampu meberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh komitmen kerja, kualitas SDM dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga mampu di jadikan bahann pedoman dan acuan yang digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tinjauan Pustaka**Kinerja Pegawai**

Menurut Kasmir, (2016) menyebutkan “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Komitmen Kerja

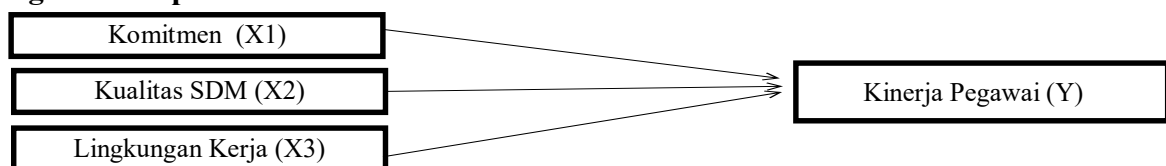
Berdasarkan Penelitian Indriasari, (2020) “Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Bapedda Kabupaten Bojonegoro”, Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komitmen dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Bapedda Kabupaten Bojonegoro.

Kualitas SDM

Bedasarkan Penelitian Arsyad (2019) “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Konawe Selatan” penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja

Berdasarkan Penelitian Lyta Lestar dan Harmon, (2017) “Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai”, Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Konseptual**Hipotesis**

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

H1 : Bagaimana komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H2 : Bagaimana kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H3 : Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

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 Pegawai merupakan suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan oleh organisasi.

Komitmen Kerja

Menurut Ria, (2017) komitmen adalah sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Kualitas SDM

Menurut (Sari, 2016) mengatakan bahwa sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan nilai komperatif tapi juga nilai kompetitif dan inovatif dengan menggunakan energi seperti *integelenci*, *creativity*, dan *imigation*.

Lingkungan Kerja

Menurut Sumantri, (2016) lingkungan kerja terutama sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki para pekerjanya atau pegawai yang berhubungan dengan perusahaan mereka dan lingkungan kerja dapat menggambarkan iklim psikologis, kultur atau kepribadian perusahaan tersebut.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Berikut ini adalah hasil uji validitas terhadap variabel Komitemen Kerja (X1), Kualitas SDM (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y).

Variabel	Item	r hitung	r table	Sig	A	Keputusan
Komitmen Kerja (X1)	X1.1	0,84	0,3246	0	0,05	Valid
	X1.2	0,766	0,3246	0	0,05	Valid
	X1.3	0,779	0,3246	0	0,05	Valid
	X1.4	0,766	0,3246	0	0,05	Valid
	X1.5	0,361	0,3246	0	0,05	Valid
Kualitas SDM (X2)	X2.1	0,845	0,3246	0	0,05	Valid
	X2.2	0,923	0,3246	0	0,05	Valid
	X2.3	0,863	0,3246	0	0,05	Valid
	X2.4	0,922	0,3246	0	0,05	Valid
	X2.5	0,899	0,3246	0	0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,85	0,3246	0	0,05	Valid
	X3.2	0,799	0,3246	0	0,05	Valid
	X3.3	0,944	0,3246	0	0,05	Valid
	X3.4	0,907	0,3246	0	0,05	Valid
	X3.5	0,883	0,3246	0	0,05	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,668	0,3246	0	0,05	Valid
	Y2	0,667	0,3246	0	0,05	Valid
	Y3	0,897	0,3246	0	0,05	Valid
	Y4	0,866	0,3246	0	0,05	Valid
	Y5	0,682	0,3246	0	0,05	Valid

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa semua indikator pada variabel Komitmen Kerja (X1), Kualitas SDM (X2) Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji realibitas digunakan sebagai untuk mengetahui konsistensi dari alat ukur yang digunakan apakah alat ukur yang digunakan dalam penelitian dapat dipercaya akan kekonsistennannya apabila pengukuran diulang.

Variabel	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Batas	Keputusan
Komitmen Kerja (X1)	0,740	0,6	Reliabel
Kualitas SDM (X2)	0,934	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,924	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,814	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel penelitian dinyatakan reliabel. Pengujian instrumen penelitian sudah menghasilkan kesimpulan layak sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian asumsi klasik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

HasOne-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
Test Statistic	.108
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* dimana ketiga variabel memiliki sig 0,200 > 0,05 yang menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinieritas

No	Variabel	VIF	Tolerance	Keputusan
1	Komitmen kerja (X1)	1.092	0.971	Bebas multikolinearitas
2	Kualitas SDM (X2)	6.152	0.163	Bebas multikolinearitas
3	Lingkungan kerja (X3)	6.128	0.163	Bebas multikolinearitas

Hasil pengujian tersebut memberikan kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung gejala (masalah) multikolinearitas, karena nilai variance inflation factor (VIF) adalah dibawah batas kriteria tentang adanya masalah multikolinearitas, yaitu 10 serta nilai toleranse > 0,10. Dengan demikian, disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi korelasi atau hubungan linier (asumsi multikolinieritas terpenuhi).

Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig	A	Keputusan
1	Komitmen Kerja (X1)	0,818	0,05	Bebas heteroskedastisitas
2	Kualitas SDM (X2)	0,344	0,05	Bebas heteroskedastisitas
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,817	0,05	Bebas heteroskedastisitas

Dari hasil uji Glejser diperoleh nilai sig pada variabel Komitemn Kerja (X1) = 0.818 , Kualitas SDM (X2) = 0.344, Lingkungan Kerja (X3) = 0.817, Semua variabel memiliki nilai sig > 0,05 yang menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Hipotesis

$$Y = 19,430 - 0,009 X1 + 0,044 X2 + 0,086 X3$$

Persamaan di atas dapat di interprestasikan sebagai berikut:

1. Y merupakan variabel terikat yang mempunyai nilai dipengaruhi oleh variabel bebas yang terdiri dari Komitmen Kerja (X1), Kualitas SDM (X2) dan Lingkungan Kerja (X3). Sehingga nilai Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas.
2. Nilai Konstanta (α) sebesar 19,430 menunjukkan terdapat pengaruh komitmen kerja (X1), kualitas sdm (X2) dan lingkungan kerja (X3) atau nol maka nilai kinerja pegawai menunjukan nilai positif.
3. b_1 = koefisien regresi X1 bernilai Negatif, artinya bahwa komitmen kerja mengalami peningkatan maka kinerja pegawai akan menurun.
4. b_2 = koefisien regresi X2 bernilai Positif, artinya bahwa apabila kualitas SDM meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya jika kualitas SDM turun maka kinerja pegawai akan menurun.
5. b_3 = koefisien regresi X3 bernilai Positif, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
6. e = adalah nilai residual atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan yang dihasilkan, karena kemungkinan adanya variabel lain yang dapat memberikan nilai pengaruh terhadap keputusan pembelian tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan regresi dari penelitian ini.

Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	19.430	3.700		5.252 .000
	Komitmen kerja	-.009	.134	-.012	-.070 .944
	Kualitas sdm	.044	.197	.094	.221 .826
	Lingkungan kerja	.086	.219	.165	.391 .698

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

1. Komitmen Kerja (X1)
Pada variabel Komitmen kerja diketahui memiliki nilai t -070 dengan nilai signifikansi 0,944 > 0,05 artinya H_2 diterima Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.
2. Kualitas SDM (X2)
Pada variabel Kualitas SDM diketahui memiliki nilai t 221 dengan nilai signifikansi 0,826 > 0,05 artinya H_2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas SDM berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.
3. Lingkungan Kerja (X3)
Pada variabel lingkungan Kerja diketahui memiliki nilai t 391 dengan nilai signifikansi 0,698 > 0,05 artinya H_4 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.256 ^a	.066	-.022	1.89482

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen Kerja, Kualitas Sdm

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil nilai *R square* yang diperoleh berdasarkan *output* sebesar 0,066 Hal ini menunjukkan arti bahwa komitmen kerja (X1), kualitas SDM(X2) dan lingkungan kerja (X3) memberikan kontribusi pengaruh dalam memprediksi kinerja pegawai (Y) sebesar 6,6%, sedangkan sisanya sebesar 93,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil yang di dapat dari penelitian ini dijelaskan bahwa variabel harga secara parsial melalui uji t menunjukkan bahwa H_2 diterima, sehingga dapat diketahui bahwa variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya dengan dengan seorang pegawai memiliki komitmen kerja yang baik maka komitmen kerja akan mempengaruhi kinerja kerjanya, dimana pegawai memiliki komitmen kerja yang baik dan bagus maka kinerja kerja yang terlihat juga akan baik. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indriasari (2020) dimana dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa komitmen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil yang di dapat dari penelitian ini dijelaskan bahwa variabel kualitas SDM secara parsial melalui uji t menunjukkan bahwa H_3 diterima, sehingga dapat diketahui bahwa variabel kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila sumber daya manusia memiliki kualitas diri yang baik, bagus dan berkompeten kinerja pegawai tersebut baik karena kinerja pegawai salah satunya dipengaruhi oleh kualitas sdm, dimana lebih bagus kualitas SDM maka kinerja akan semakin bagus. Hal ini membuktikan bahwa terdapat hubungan antara kualitas SDM terhadap kinerja pegawai yang dimana telah dilakukan penelitian oleh Arsyad (2019) mendefinisikan kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil yang di dapat dari penelitian ini dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial melalui uji t menunjukkan bahwa H_4 diterima, sehingga dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh baik pula pada kinerja pegawai, dimana lingkungan kerja yang nyaman dan baik akan membuat pegawai lebih nyaman sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Hal ini membuktikan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimana telah dilakukan penelitian Lestary dan Harmon (2017) yang mendefinisikan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

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

1. Komitmen Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep.
2. Kualitas SDM berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep.

Keterbatasan

1. 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.

2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

Saran

1. Bagi Kantor Kecamatan Arjasa

Berdasarkan skor terendah dari variabel Komitmen Kerja dalam penelitian ini, yaitu terdapat pada nomer 3 dengan item pernyataan saya memiliki komitmen yang tinggi untuk menerima untuk menerima nilai-nilai dari perusahaan, sehingga disarankan aturan yang ada di instansi harus benar-benar ditegakkan dan diberlakukan sanksi yang tegas kepada pegawai yang melanggar. Sedangkan pada variabel Kualitas SDM skor terendah terdapat pada nomer 5 dengan item pernyataan saya selalu bekerja mengedepankan etika dan kode etik sebagai seorang pegawai, 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 koakan memperoleh solusi untuk kemajuan dan kesejahteraan pegawai dan Kantor Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep. Dan yang terakhir variabel Lingkungan Kerja dengan skor nilai terendah terdapat pada nomer 3 dengan item pernyataan adanya petugas keamanan dilingkungan kantor membuat saya bekerja, sehingga disarankan instansi harus memberikan reward untuk mendorong pegawai agar berprestasi dan mempunyai ambisi untuk melebihi target yang ditentukan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin yang ingin mengembangkan dan melanjutkan penelitian ini guna meningkatkan Kinerja Pegawai di harapkan dapat menambah atau mengurangi dengan variabel lain yang bisa mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Referewnsi

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep Dan Indikator). In *Riau : Zanafa Publishing*.
- Alfresia, V. P. (2016). . Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada PT. Kajima Indonesia). . . *Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Allen dan Meyer. (2011). Organizational Comitment in Higher Education,. *Jackson State University:Mississippi*.
- Armstrong, M. (2006). A Handbook Of Human Resource Management Practice. *Edisi Kesepuluh. London: Cambridge University Press*.
- Baron, J. A., Cole, B. F., Mott, L., Haile, R., Grau, M., Church, T. R., ... & Greenberg, E. R. (2003). Neoplastic and antineoplastic effects of β -carotene on colorectal adenoma recurrence. *Journal of the National Cancer Institute*, 95(10), 717–722.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karywan. In *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*.
- Conner, B. T., Anderson, B. S., & Matutina, R. (2016). Exploring the perceptions of male nursing students enrolled in an accelerated baccalaureate degree nursing program. *Journal of Nursing Education and Practice*, 6(8), 30–35.
- eynen, N., McCarthy, J., Prudham, S., & Robbins, P. (Eds. . (2007). Neoliberal environments. *False Promises and Unnatural Consequences. Routledge*.
- Field, M. J. A. W. (2010). Department of Management. *Michigan State University*.

- Gerhana, Wida, Rezti Rezti, and W. 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(49–57), 1.
- Ghozali, I. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 23. Cetakan 8. Semarang. *Universitas Diponegoro*.
- Hasibuan. (2012). Manajemen sumber daya manusia. In *Jakarta: Kencana*.
- Indriasari, Theresia Devi, Andrew Luxton-Reilly, and P. D. (2020). Gamification of student peer review in education: A systematic literature review. In *Education and Information Technologies* (Vol. 25, Issues 5205–5234).
- karendra, inggar ariani. (2014). pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap perkembangan usaha pada KPRI pertaguna kota madiun. *Jurnal Equilibrium*, 2(2).
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). In *Depok: PT Rajagrafindo Persada*.
- Kaswan, A. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Bandung, Indonesia : Alfabeta*.
- Lydia. (2016). *pengaruh motivasi kerja dan loyalitas terhadap kinerja pegawai di cv hartono flash, surabaya*.
- Lyta Lestary dan Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bandung, Indonesia*, 3, 2.
- Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,. In *Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Bandung: Remaja Rusdakarya*.
- Mangkuprawira, T. S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. *..Bogor: Ghalia Indonesia*.
- Mardiana, M. (2005). Sistem Pembinaan Koleksi pada Perpustakaan Daerah Kabupaten Takalar (Doctoral dissertation,. *Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*).
- Moon, Henry, Linn Van Dyne, and K. W. (2005). "The circumplex model and the future of organizational citizenship behavior research. *Handbook of Organizational Citizenship Behavior*, 3(23).
- Natalia Susanto. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Devisi Penjualan PT. Rembaka. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra*.
- Norizan, M. N., Moklis, M. H., Demon, S. Z. N., Halim, N. A., Samsuri, A., Mohamad, I. S., & Abdullah, N. (2020). Carbon nanotubes: Functionalisation and their application in chemical sensors. *RSC Advances*, 10(71), 43704–43732.
- 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).
- Nurwahyuni, N. (2021). Implementasi Pengelolaan Kualitas Dan Pengendalian Pencemaran Air Di Home Industry Krupuk Desa Kenanga Sindang Indramayu. *Jurnal Suara Hukum*, 3(1), 115–142.
- Nuryasin, Ilham, Mochammad Al Musadieq, and I. R. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Diss. Brawijaya University*.
- Priansa, D. J. (2014). “perencanaan & Pengembangan SDM”,. *Alfabeta, Bandung*.
- Priyatno, D. (2012). Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20. In *Yogyakarta: Andi Offset*.

- Putra, F. L.O.Mustafa, and M. A. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Konawe Selatan. *Jurnal Neo Societal*, 4(643–656), 1.
- Ria Mardina Yusuf dan Darman Syarif. (2017). Perilaku Komitmen Organisasi,. *Makasar: CV Nas Media Pustaka*.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). the essentials. *Pearson Higher Education AU*.
- S. Martono. (2016). Pengaruh Ketidaksamaan Kerja, Komitmen Organisasional dan kepercayaan Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah. *Management Analysis Journal*, 5(1), 2252–6532.
- Sari, D. R. (2016). Pengaruh Penyajian Laporan Keuangan Daerah, Sumber Daya Manusia (Sdm), Pengendalian Internal Dan Aksesibilitas Terhadap Penggunaan Laporan Keuangan Daerah Pada Skpd Di Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Ekonomi KIAM*, 27(1), 27–43.
- Sawelu, A. dan P. (2019). Pengaruh Semangat Kerja, Pengawasan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PT.Cahaya Mutiara Basaan*.
- Sayidah, N., Ady, S. U., Suprijati, J., Winedar, M., Mulyaningtyas, A., & Assagaf, A. (2019). Quality and university governance in Indonesia. In *International Journal of Higher Education* (Vol. 8, Issue 4).
- Setiawan F, & Kartika Dewi, A. (2014). Pengaruh dan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkas Anugrah, E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana,. *Tipografi Dalam Desain Grafis Jakarta: Gramedia*.
- Sihombing. (2015). Tipografi Dalam Desain Grafis. In *Jakarta: Gramedia*.
- Steers, R., & Porter, L. (1983). Motivation and work behavior. *New York: McGraw-Hill*.
- Sudamaryanti. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bandung: Refika Aditama*.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. In *Bandung. Penerbit CV. Alfabeta*.
- Sumantri. (2016). , Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Bandung: ALFABETA*.
- Suryanto, D., Kamdi, W., & Sutrisno, S. (2014). Relevansi soft skill yang dibutuhkan dunia usaha/industri dengan yang dibelajarkan di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Teknologi, Kejuruan Dan Pengajarannya*, 36, 2.
- Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kencana Prenada Media Group, Jakarta*.
- Toding. (2018). *motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan kalimantan tengah*.
- Triatna, C. (2015). Perilaku Organisasi. *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*.
- Uma Sekaran. (2016). Metode Penelitian Bisnis. *Jakarta: Selemba Empat*.
- wibowo. (2011). manajemen kinerja. In *Penerbit PT." Raja Grafindo Persada, Jakarta*.
- Wirawan. (2015). Manajemen perusahaan koperasi. In *Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama*.

Mohamad Hariyanto*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Abdul Kodir Djaelani**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Arini Fitria Mustapita***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma