

Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus

Barlian¹, Nur'aeni^{1*}, Hazairin Habe¹, M. Rafieq Adi Pradana¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence:nuraeniharyo@gmail.com

Abstrak.

Tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, berketerampilan tinggi dan profesional yang bergerak dibidang pendidikan merupakan suatu syarat dalam rangka meningkatkan mutu, kualitas dan output terhadap hasil kinerja elemen dalam instansi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dalam menganalisis fakta-fakta yang ditemukan yang bertujuan untuk smenentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Penelitian ini menggunakan 39 responden penelitian. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat pengaruh sebesar 77,4 persen. Terdapat pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai dengan tingkat pengaruh sebesar 54,2 persen. Terdapat pengaruh kompetensi pegawai dan komitmen kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat pengaruh sebesar 86,3 persen.

Kata kunci: Budaya kerja, Komitmen, Kinerja

Abstract.

The availability of qualified, highly skilled and professional human resources engaged in education is a requirement in order to improve the quality, quality and output of the performance results of elements in the agency. This study aims to determine the effect of work culture and work commitment on employee performance at the Education Office of Tanggamus Regency. This study uses descriptive quantitative research methods, namely research methods that use data in the form of numbers in analyzing the facts found that aim to determine the relationship between variables in a population. The analysis used is multiple regression. This study used 39 research respondents. Based on the results of data analysis, it was found that the answers to the hypothesis were as follows; there is an influence of work culture on employee performance, with an influence level of 77.4 percent. There is an effect of work commitment on employee performance with an influence level of 54.2 percent. There is an effect of employee competence and work commitment together on employee performance, with an influence level of 86.3 percent.

Keywords: Work culture, Commitment, Employee performance

PENDAHULUAN

Salah satu fungsi pemerintah yang utama adalah menyelenggarakan pelayanan umum sebagai wujud dari tugas umum pemerintahan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Birokrasi merupakan instrumen pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien, efektif, berkeadilan, transparan dan akuntabel. Hal ini berarti bahwa untuk mampu melaksanakan fungsi

pemerintah dengan baik maka organisasi birokrasi harus professional tanggap, aspiratif terhadap berbagai tuntutan masyarakat yang dilayani. Seiring dengan hal tersebut pembinaan aparatur negara dilakukan secara terus menerus, agar dapat menjadi alat yang efisien, efektif, bersih dan berwibawa, sehingga mampu menjalankan tugas-tugas umum pemerintah maupun untuk menggerakkan pembangunan secara lancar dengan dilandasi semangat dan sikap

pengabdian terhadap masyarakat. Oleh sebab itu pemerintah sebagai pelayan publik harus lebih mampu untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada rakyat. Sehingga kontribusi bagi perkembangan adalah terciptanya rasa kepercayaan kepada pemerintah akan meningkat. Tetapi apabila pelayanan tersebut tidak pernah didapatkan maka berbagai macam sifat buruk masyarakat terhadap pemerintah tidak dapat dibendung.

Dalam era pembangunan nasional peranan manusia selaku aparatur Negara semakin dirasakan kehadirannya. Seluruh keluaran organisasi organisasi tergantung dari prakarsa dan karya manusia, sehingga hampir setiap masalah pegawai sebagai aparatur dipandang sebagai Faktor yang menentukan keberhasilan program. Oleh karenanya Faktor manusia sebagai aparatur harus ditingkatkan semangat pengabdian, keterampilan dan kecakapannya, disiplin kerjanya yang keseluruhannya akan meningkatkan kewibawaan pemerintah.

Namun disisi lain, betapapun ahli dan keterampilan pegawai apabila pengelolaan tidak teratur dan sistematis maka pendayagunaannya tidak akan optimal, begitu pula sebaliknya bila pengelolaan teratur dan sistematis namun seorang pegawai tidak memiliki keahlian dan keterampilan pendayagunaan tidak akan optimal. Oleh sebab itu antara keahlian dan keterampilan pegawai dalam pengelolaan yang teratur dan sistematis untuk menghasilkan pendayagunaan yang optimal haruslah sejalan dan seimbang. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi, namun dalam penelitian ini peneliti membatasi penelitiannya, yaitu mengkaji dari faktor budaya kerja dan komitmen kerja.

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat,

pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Menurut Triguno (2015 : 57) budaya kerja adalah segala falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong membudaya dalam suatu kelompok organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Organisasi yang telah lama berdiri dan berusaha menjaga kelangsungan hidupnya akan berusaha menggali budaya yang spesifik yang menjadi ciri organisasi tersebut dalam menghadapi tajamnya tingkat persaingan dan perkembangan dimasa yang akan datang.

Menurut Robbins alih bahasa Saraswati dan Sirait (2015: 134) dari sisi fungsi budaya kerja mempunyai beberapa fungsi. *Pertama*, budaya mempunyai suatu peran pembeda, berarti budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lain. *Kedua*, budaya kerja membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. *Ketiga*, budaya kerja mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual. *Keempat*, budaya kerja itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. Dalam hubungan dengan segi sosial, budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para pegawai (anggota). Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai.

Menurut Robbins alih bahasa Saraswati dan Sirait (2015: 134) pada dasarnya seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk mendapatkan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud adalah budaya di mana individu berada, seperti nilai,

keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya. Budaya merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi, seperti aktivitas memberi perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota.

Persoalan yang mendasar bagi sebuah perusahaan atau organisasi adalah menciptakan budaya kuat atau dengan kata lain bagaimana mengubah budaya lemah menjadi budaya kuat yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja pegawai untuk tercapainya tujuan dari organisasi. Budaya yang kuat sangat berpengaruh dalam meningkatkan konsistensi seseorang dalam berperilaku. Dengan kata lain, budaya menjadi faktor penting meningkatkan kinerja atau performance seseorang dalam organisasi. (Marlina Deliana, 2020: 518-523)

Selain budaya kerja, para pegawai juga dituntut untuk lebih meningkatkan komitmen kerjanya. Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Sumber Daya Manusia dengan kemampuan yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.

Yang menjadi tuntutan organisasi terhadap anggotanya adalah komitmen kerja karyawan terhadap organisasi di tempat bekerja. Komitmen kerja merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen kerja yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Komitmen kerja yang tinggi menghasilkan performa kerja, Dengan

adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari.

Komitmen kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari komitmen kerja adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Komitmen kerja yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Komitmen pegawai merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Mathis dan Jackson alih bahasa Dian Angelia (2016: 114) memberikan definisi, "*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*" (Komitmen kerja adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan - tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi).

Luthans alih bahasa Jimmy Sadeli & Bayu Prawira Hie (2006), mengartikan komitmen kerja merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Selanjutnya Sopiah (2011: 85), yaitu bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap: (1) Identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) Perasaan keterlibatan dalam tugas - tugas organisasi, dan (3) Perasaan setia terhadap organisasi. Hal ini berarti pegawai yang komit terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan mengintegrasikan tujuan pribadi dan organisasi, sehingga tujuan organisasi merupakan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi.

Pegawai yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung

jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. 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 ini dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan perusahaan.

Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan- iklan lowongan pekerjaan, namun meskipun hal ini sudah sangat umum, tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh seperti komitmen kerja yang disepakati mash saja dilanggar.

Fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus, yaitu Budaya kerja masih kurang baik terlihat dari masih ada pegawai yang datang terlambat dan masih ada pegawai yang bersantai pada saat jam kerja, komitmen kerja pegawai belum optimal direalisasikan sehingga dapat mempengaruhi kinerja, dan kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan terlihat dari masih ada realisasi penyelesaian program dan kegiatan yang belum sesuai dengan harapan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus. Penelitian yang akan dilaksanakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis

penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada.

Definisi operasional berisikan indikator dari suatu variabel yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data secara relevan sehingga dari masing- masing variabel tersebut lebih terarah dan sesuai dengan metode pengukuran yang telah direncanakan. Budaya kerja adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang pegawai yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas.

Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan, maka koefisien-koefisien korelasi yang diperoleh dibandingkan dengan tabel interpretasi korelasi yaitu:

Tabel 1. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Inteval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat lemah
0,200 - 0,399	Lemah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 1,00	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2008:216)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (budaya kerja dan komitmen kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), maka perhitungan korelasi tersebut kemudian dilanjutkan dengan Rumus Koefisien Determinasi (KD) = $r^2 \times 100 \%$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Melalui program SPSS 21, secara simultan (simultan) variabel kinerja pegawai (Y) diuji hipotesis simultan variabel Budaya Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Hipotesis Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1482.110	2	741.055	113.366	.000 ^a
	Residual	235.326	36	6.537		
	Total	1717.436	38			

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Melalui uji F diperoleh F hitung sebesar 113,336 jauh lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3,267. Oleh karena itu, Budaya Kerja (X₁) dan Komitmen Organisasi (X₂) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu, berdasarkan hasil analisis di atas dapat dibuktikan atau diterima hipotesis yang diajukan, yang menunjukkan bahwa Budaya Kerja (X₁) dan Komitmen Organisasi (X₂) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, data yang diperoleh dari perhitungan regresi berganda Budaya Kerja (X₁) dan Komitmen Organisasi (X₂) terhadap kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Regresi Berganda Budaya Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja pegawai

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.610	3.726		2.042	.048
	X1	.578	.063	.681	9.189	.000
	X2	.385	.080	.358	4.833	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 7,610 + 0,578X_1 + 0,385X_2.$$

Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Budaya Kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,578 point. Setiap nilai variabel Komitmen Organisasi meningkat 1 poin maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,385 point. Berdasarkan keterangan di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi X₂ = 0,385 lebih kecil dari pada koefisien regresi X₁ = 0,578. Hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai, Pengaruh variabel Budaya Kerja lebih tinggi atau lebih penting daripada Komitmen Organisasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus.

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka determinan Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Perhitungan Pengaruh Koefisien Determinan secara Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.863	.855	2.557

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Budaya Kerja (X₁) dan Komitmen Organisasi (X₂) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 929 termasuk dalam kategori sangat kuat yakni (0,800 - 1,000). Koefisien Determinasi (KD) = R² 0,863 x 100% = 86,3%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai adalah 86,3%, dan sisanya 13,7% disebabkan oleh penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam artikel ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus termasuk dalam kategori baik. Pengujian hipotesis secara parsial dengan uji-t diperoleh nilai t hitung 2,955 > t_{tabel} 1,688. Koefisien determinasi Budaya Kerja terhadap kinerja pegawai adalah 19,1%. Persamaan regresi Budaya Kerja kinerja pegawai sebesar Y = 36,493 + 0,379X₂, artinya di setiap variabel Budaya Kerja meningkat 1 poin maka variabel kinerja pegawai akan meningkat mencapai 0,379 poin. Hal tersebut menunjukkan bahwa Budaya Kerja juga berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 77,4% dan sisanya sebesar 22,6% dijelaskan oleh bariabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus termasuk dalam kategori baik. Bagian dari uji hipotesis yang dilakukan dengan uji t menunjukkan bahwa nilai t Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai adalah 8,772 > t tabel 1,688. Koefisien determinasi Komitmen Organisasi

terhadap kinerja pegawai sebesar 54,2%. Persamaan regresi antara Komitmen Organisasi dengan kinerja pegawai sebesar $Y = 34,340 + 0,608X_2$ yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 poin pada variabel Budaya Kerja akan meningkatkan variabel kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus mencetak 0,608 point. Hal tersebut menjadikan Komitmen Organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus menyumbang sebesar 54,2% dan sisanya sebesar 42,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat dibuktikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Priansa (2018: 89-90) bahwa Komitmen Organisasi adalah kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas., yang diukur dengan pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman kerja.

Hasil uji hipotesis simultan Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan hasil perhitungan uji F. F hitung sebesar 51,042 jauh lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,267. Koefisien determinasi Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 86,3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh sebesar 86,3% terhadap kinerja pegawai, dan sisanya 13,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat dibuktikan bahwa Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Sulistiani (2011: 68) bahwa kinerja pegawai adalah k hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas dari seorang pegawai, yang diukur dengan prestasi, tanggung jawab, disiplin kerja, kerjasama dan ketaatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus. Hal ini ditunjukkan dengan diperoleh nilai $t_{hitung} 11,259 > t_{tabel} 1,685$. Adapun persentase pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 77,4% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus. Hal ini ditunjukkan dengan diperoleh nilai $t_{hitung} 6,611 > t_{tabel} 1,685$. Adapun persentase pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 54,2% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Ada pengaruh budaya kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus. Hal ini ditunjukkan dengan diperoleh nilai $F_{hitung} 113,336 > F_{tabel} 3,267$. Adapun persentase pengaruh budaya kerja komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 86,3%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Tulus, Moh. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan. Mahasiswa, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Allen, Michael. 2013. Michael Allen's Guide to E-learning. Canada : John Wiley & Sons. Ardiansyah
- Ambar T. Sulistiyani . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan. Pertama.* Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta
- Andreas Suwani. 2014. Pengaruh Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Dilingkungan Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak. <https://www.neliti.com/id/publications/9565>

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Bashaw dan Grant. 2018. *Komitmen Pegawai*. [Online]. Diakses: [\(30/05/2020\)](http://library.binus.ac.id).
- Dewi Maharani (2015) *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka*. <http://ejournal.upnjatim.ac.id/index.php/jdg/article/view/1637/pdf>
- Duha, Timotius. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*, Salemba Empat: Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Sopiah. 2011. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Stephen, Robbins. 2015, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, edisi tiga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono.(2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani Ambar Teguh. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, edisi kedua, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta
- Tagala. 2018. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: Rajawali Pers.
- Umar, Husein, 2014. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Utaminingsih, Alifiulahtin. 2014. *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. Universitas Brawijaya Press
- Uyanto, 2009. *Metode Penelitian*. Bumi Aksara. Jakarta.