

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN LENTENG KABUPATEN SUMENEP**

Dororul A'la Masyhurad¹⁾
Zuhuddurur@gmail.com

**Chamariyah
Subijanto**
Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this study is to study whether organizational commitment, motivation, and good work coordination simultaneously influence significantly on the performance of employees of Lenteng Sub-District, Sumenep Regency, and to find out variables related to organizational commitment, motivation and significant partial cooperation with Lenteng District employee support. Sumenep Regency. This research was conducted at the Lenteng District Office in Sumenep Regency with a total sample of 34 people. The type of research used in this study is explanatory research (explanatory research). The main research used is quantitative and equipped with descriptive. The results of the study showed that simultaneously, organizational commitment, motivation and work discipline were significant towards the performance of employees of the Lenteng District of Sumenep Regency. Partially, organizational commitment, motivation and work discipline are significant to the performance of employees of the Lenteng District of Sumenep Regency. Motivation has a dominant and significant influence on the performance of employees of Lenteng District, Sumenep Regency.

Keywords: organizational commitment, motivation, work discipline, employee performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep, dan untuk mengetahui variabel manakah diantara komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 34 orang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Pendekatan utama penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan dilengkapi dengan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan, komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. Secara parsial, komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. Motivasi memiliki berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.

Kata kunci :komitmen organisasi, motivasi, disiplin kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2013:149). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan dengan pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Menurut Setiyawan dan Waridin (2013:83) kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya adalah komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja.

Komitmen organisasi berkaitan dengan seorang pegawai memiliki keberpihakan terhadap organisasi. Komitmen adalah keterikatan emosional dan keterlibatan seseorang pada suatu organisasi. Komitmen organisasi

berkembang apabila keterlibatan dalam organisasi terbukti menjadi pengalaman yang memuaskan yaitu dapat memberikan kesempatan untuk bekerja dengan semakin baik atau menghasilkan kesempatan untuk mendapatkan *skill* yang berharga. Artinya komitmen pegawai terhadap organisasi memengaruhi kinerja pegawai itu sendiri (Meyer dalam Fiorito, 2014:56).

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Robbins (2013:34) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama, hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2014:102), disiplin kerja merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Satu syarat agar kedisiplinan dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah. Dengan demikian setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang diisyaratkan, dan kepada siapa mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu kedisiplinan harus ditumbuhkembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya

kedisiplinan, jangan harap akan ada sosok pemimpin atau pegawai ideal sebagaimana yang diharapkan organisasi. Disiplin kerja pegawai merupakan bagian dari faktor kinerja.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti di Kantor Kecamatan Lenteng, ada fenomena terkait komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja pegawai belum optimal dan harapan. Kurangnya komitmen pegawai dalam menjalankan tugas dan penyelesaian tugas sesuai target waktu, kurangnya motivasi pegawai, serta banyaknya pegawai datang tidak tepat waktu, meninggalkan kantor tanpa pemberitahuan serta pulang kantor terlebih dahulu. Fenomena itu memengaruhi capaian kinerja tidak sesuai target yang ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui deskripsi tentang komitmen organisasi, motivasi, dan disiplin kerja di Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep; untuk mengetahui apakah komitmen organisasi, motivasi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep; untuk mengetahui apakah komitmen organisasi, motivasi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.

Sejumlah penelitian yang terkait dengan tema penelitian ini sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Antara lain penelitian Fatimatus Zahrah (2014) berjudul 'Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan.' Hasil penelitian menunjukkan secara simultan komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten

Pamekasan. Secara parsial, komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan. Diantara variabel bebas lainnya, variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh dominan dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan.

Sri Sulistiawati (2014) dengan judul 'Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Surakarta'. Hasil penelitian ada kontribusi secara simultan yang signifikan variabel bebas terdiri dari komitmen organisasi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, dan ada kontribusi secara parsial yang signifikan variabel bebas terdiri dari komitmen organisasi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Berikutnya penelitian Syaifullah (2015) dengan judul 'Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai : Studi Kasus Lippo Bank Cabang Pemuda Lampung'. Berdasarkan hasil penelitian diketahui: 1) variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 3) variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, 4) variabel komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, 5) variabel motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Pegawai

Kata kinerja atau *performance* dalam bahasa Inggris diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia sering berbeda, sampai sekarang belum dibakukan. Ada yang menerjemahkan sebagai unjuk kerja,

kinerja, hasil karya, karya, pelaksanaan kerja, hasil pelaksanaan kerja. Wibowo (2014:67) menerjemahkan *performance* menjadi unjuk kerja, sedangkan Wahyudi (2015:101) menerjemahkan menjadi prestasi kerja. Menurut The Scribner-Bantam English Dictionary, terbitan Amerika dan Canada tahun 1979 (dalam Prawirosentono, 2014:82) kinerja berasal dari akar kata "*to form*" yang mempunyai beberapa "*entries*": *To do carry out; execute* (melakukan, menjalankan, melaksanakan); *to discharge or fulfil as a vow* (memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar); *to portray, as a character in a play* (menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan); *to render by voice or a musical instrument* (menggambarkan dengan suatu atau alat musik); *to execute or complete an undertaking* (melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab); *to act a part in a play* (melakukan sesuatu kegiatan dalam suatu permainan); *to perform music* (memainkan/pertunjukan musik); *to do what is expected of a person or machine* (melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin).

Dengan uraian diatas, arti *performance* atau kinerja adalah sebagai berikut kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Disamping itu, kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja seseorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Mangkunegara (2013:67) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja)

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan Bernardin dan Russel (2014:397) menyatakan kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari *out put*. Timpe (2015:69) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah tingkat kinerja individu, yaitu hasil yang diinginkan dari perilaku individu.

Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi dari setiap personel. Tetapi ternyata tujuan saja tidak cukup, sebab itu diperlukan ukuran apakah seseorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan.

Menurut Mathis dan Jackson (2014:82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu pegawai adalah kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, hubungan mereka dengan organisasi. Mangkunegara (2013:50) menjelaskan faktor yang memengaruhi kinerja antara lain faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Selain itu juga faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang tinggi akan ditunjukkan dengan keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan dari organisasi. Komitmen individu ditunjukkan dengan adanya tindakan. Contohnya individu dengan komitmen yang tinggi akan tetap berada di organisasi dan akan mempunyai pandangan yang positif tentang organisasinya. Selain itu individu akan menunjukkan perilaku yang konsisten untuk tetap mempunyai persepsi diri yang positif.

Menurut Allen dan Meyer (dalam Soekidjan, 2014:20) terdapat tiga komponen dalam komitmen organisasi, yaitu: 1) Komponen *affective*. Komponen ini menunjukkan kelekatan emosional pekerja, mengidentifikasi dirinya dan menunjukkan keterlibatannya di dalam organisasi tersebut. Dimana pekerja yang memiliki komponen afektif yang tinggi melanjutkan keanggotaannya ke dalam organisasi karena memang hal itulah yang mereka inginkan untuk tetap berada di organisasi; 2) Komponen *continuance*. Komponen ini menunjukkan kesadaran tentang kerugian yang dihadapi seorang pekerja bila dia meninggalkan pekerjaannya. Pekerja yang mau tetap berada di organisasi berdasar komponen *continuance* karena memang mereka membutuhkan organisasi; 3) Komponen *normative*. Komponen ini mencerminkan perasaan tentang kewajiban untuk tetap bekerja di organisasi. Pekerja dengan komponen normatif yang tinggi merasa mereka harus tetap berada di organisasi.

Menurut Martin dan Nicholas (dalam Kurniasari, 2015:82) ada tiga pilar besar yang membentuk komitmen organisasi. Pertama, adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi (*a sense of belonging to the organization*). Kedua, perasaan bergairah terhadap pekerjaan (*a sense of excitement in the job*). Ketiga, pentingnya rasa memiliki (*ownership*), pekerja merasa benar-benar

diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi.

Motivasi

Mangkunegara (2013:61) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong dilakukannya sesuatu tindakan (*action* atau *activities*) dan memberikan kekuatan (*energy*) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakpuasan. Komaruddin (2016:33) mengartikan motivasi adalah kondisi yang memulai tingkah laku atau kegiatan. Pengertian lain motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi agar mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya (Siagian, 2013:142).

Sedangkan menurut Robbin (2013:166), motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual atau dengan kata lain, motivasi adalah akibat dari interaksi antara individu dengan situasi yang ada. Flippo (dalam Siagian, 2013:143) menyebutkan arahan atau motivasi dalam esensi, adalah kemampuan mengatur karyawan dalam organisasi dimana karyawan adalah hal utama di dalam organisasi maka perilaku itu terhaslkan dalam prestasi karyawan dari keinginan karyawan yang simultan

dengan hasil yang dicapai atau obyektivitas organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:66), motivasi adalah pemberian agar penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang bekerja agar efektif dan terintegrasi dengan segala dan upaya untuk mencapai kepuasan.

Definisi lain dari motivasi menurut Donnelly (2014:94) adalah semua usaha dari dalam yang kondisinya dilukiskan sebagai harapan, keinginan dan lain-lain yang ada di dalam aktivitasnya atau gerakannya. Di lain pihak, motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya (Widjaja, 2016:164). Dan menurut Colquitt, *et al.* (2016:178) motivasi dapat didefinisikan sebagai proses oleh perilaku yang mana perilaku itu adalah menginisiasikan dan mengarahkan.

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (*intrinsik*) maupun dari luar diri (*ekstrinsik*). Menurut Wahjosumidjo (2010:42), faktor yang memengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata 'disiplin' berasal dari kata Latin '*diciplina*' yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Moekijat, 2015:84). Menurut pendapat Handoko (2016:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Menurut Nitisemito (2014:199) disiplin kerja perlu diperhatikan, sebab

dengan adanya disiplin, dapat memengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (2013:104) disiplin melalui adanya hukuman. Disiplin kerjapada dasarnya dapat diartikan sebagai bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Dilihat dari sisi manajemen, disiplin kerja melibatkan dua kegiatan pendisiplinan: 1) preventif, kegiatan ini untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan agar mengikuti berbagai standar atau aturan. Sehingga penyelewengan kerja dapat dicegah; 2) porektif, kegiatan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut (Heidjrachman dan Husnan, 2013:70).

Sedangkan Handoko (2015:208) membagi disiplin kerja dalam tiga kelompok, yaitu: 1) disiplin preventif, kegiatan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, untuk mencegah supaya para karyawan tidak melakukan pelanggaran dan bersikap disiplin; 2) disiplin korektif, kegiatan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan, untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut yang mungkin akan dilakukan oleh karyawan, sering berupa suatu hukuman dan disebut tindakan pendisiplin; 3) disiplin progresif, kegiatan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang, agar karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan korektif sebelum mendapat hukuman yang lebih serius.

Menurut Byars and Rue (2014:357) ada beberapa hal yang dapat dipakai sebagai indikasi tinggi rendahnya

kedisiplinan kerja karyawan, yaitu: ketepatan waktu, kepatuhan terhadap atasan, peraturan terhadap perilaku terlarang, ketertiban terhadap peraturan yang berhubungan langsung dengan produktivitas kerja. Sedangkan De Cenzo dan Robbins (2013:451) mengemukakan tipe permasalahan dalam disiplin, antara lain: kehadiran, perilaku dalam bekerja (dalam lingkungan kerja), ketidakjujuran, aktivitas di luar lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Menurut Nawawi (2013:64), penelitian eksplanatori untuk menguji hipotesis antarvariabel yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara variabel-variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel yang disebabkan dan dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya. Dalam pelaksanaannya penelitian eksplanatori menggunakan metode penelitian survey. Metode penelitian survei adalah tipe penelitian dengan menggunakan kuisisioner atau angket sebagai sumber data utama. Dalam penelitian survei, responden diminta untuk memberikan jawaban singkat yang sudah tertulis di dalam kuesioner atau angket untuk kemudian jawaban dari seluruh responden di olah menggunakan teknis analisis tertentu (Harjito dan Martono, 2013:10).

Pendekatan utama penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan dilengkapi dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian tersebut disebut juga sebagai metode kuantitatif deskriptif. Menurut Nawawi (2013:64), metode kuantitatif deskriptif yaitu metode-metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat actual pada saat

penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan intrepesasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka untuk diambil kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep sebanyak 34 orang. Populasi adalah keseluruhan obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang digunakan untuk penelitian (Sugiyono, 2014:90). Sedangkan yang dimaksud dengan sampel penelitian adalah sebagian/wakil populasi yang diteliti. Dilihat dari jumlah populasi (*total sampling*) yang terbatas, sehingga tidak dilakukan pengambilan sampel. Hal ini sesuai pertimbangan apabila subyeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2013:131). Dengan demikian sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep sebanyak 34 orang.

Metode Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, dengan formulasi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

b₀ = konstanta

b₁ - b₃ = koefisien regresi

X₁ = Komitmen Organisasi

X₂ = Motivasi

X₃ = Disiplin Kerja

e = standar error.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kecamatan Lenteng merupakan satu diantara 27 Kecamatan yang berada di

wilayah administratif pemerintahan Kabupaten Sumenep dengan luas sekitar 71.41 km dan jumlah penduduk 61.583 Jiwa (Kabupaten Sumenep Dalam Angka, Tahun 2017). Ada 20 pemerintahan desa yang masuk dalam pelaksanaan pemetintah kecamatan.

Deskripsi responden penelitian ini didasarkan pada jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja dan golongan pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. Berdasarkan jenis kelamin responden diketahui pegawai berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang atau sebesar (82.35%) dan jumlah pegawai dengan jenis perempuan sebanyak 6 orang atau sebesar (17.65%). Berdasarkan usia diketahui bahwa responden berusia antara 20 - 30 sebanyak 6 orang atau sebesar (17.64%) tahun, berusia antara 31 - 40 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar (32.31%), berusia antara 41 - 50 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar (29.41%), dan berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar (20.64%).

Responden berdasarkan tingkat pendidikan diketahui yang berpendidikan SMA sebanyak 21 orang atau sebesar (61.7%), berpendidikan D3 sebanyak 1 orang atau sebesar (2.94%), berpendidikan Sarjana/S1 sebanyak 10 orang atau sebesar (29.51%) responden, berpendidikan Pascasarjana/S2 sebanyak 2 orang atau sebesar (5.85%).

Responden berdasarkan penghasilan diketahui yang berpenghasilan ≤ Rp. 1.500.000 1 orang atau sebesar (2.94%), berpenghasilan Rp. 1.500.000 - 2.500.000 sebanyak 10 orang atau sebesar (28.42%), berpenghasilan Rp 2.500.000-4.000.000 sebanyak 12 orang (35.28%), berpenghasilan Rp 4.000.000-Rp 5.000.000 sebanyak 10 orang atau sebesar (29.42%), dan berpenghasilan ≤ Rp. 5000.000 sebanyak 1 orang atau sebesar (2.94%). Responden berdasarkan golongan diketahui golongan I sebanyak 1

responden atau sebesar (2.94%), golongan II sebanyak 19 orang atau sebesar (55.88%), golongan III sebanyak 13 orang atau sebesar (38.24%), golongan IV sebanyak 1 orang atau sebesar (2,94%).

Hasil Analisis

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun persamaan dari analisis regresi linier berganda adalah : $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$. Tabel 1 menunjukkan hasil analisis linear berganda.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.464	.778		3.167	.003
	Komitmen Organisasi	.334	.209	.316	2.598	.003
	Motivasi	.438	.203	.120	5.188	.001
	Disiplin Kerja	.289	.139	.238	2.742	.002

Sumber: Data penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh persamaan:

$$Y = 2,464 + 0,334 X_1 + 0,438 X_2 + 0,289 X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan nilai konstanta adalah sebesar 2.646. Angka ini mempunyai arti apabila komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja dianggap tidak ada atau nol, maka besarnya Kinerja Pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Pamekasan adalah sebesar 2.464. Angka 0,334 berarti komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yaitu apabila ada upaya komitmen organisasi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Adapun besarnya

perubahan kinerja pegawai yang disebabkan oleh komitmen organisasi adalah sebesar 0.334 satuan untuk setiap perubahan satu satuan komitmen organisasi yang bersifat positif, dengan asumsi bahwa variabel lain (motivasi dan disiplin kerja) adalah konstan.

Angka 0,438, berdasarkan perhitungan analisis regresi maka motivasi juga meningkatkan kinerja pegawai. Adapun besarnya perubahan kinerja pegawai yang disebabkan oleh motivasi adalah 0.438 satuan untuk setiap perubahan motivasi yang bersifat positif. Artinya apabila ada peningkatan motivasi sebesar 0.438 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.438 satuan, dengan asumsi variabel yang lain (komitmen organisasi dan disiplin kerja) adalah konstan.

Angka 0,289 menunjukkan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yaitu apabila ada upaya peningkatan disiplin kerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Adapun besarnya perubahan kinerja pegawai yang disebabkan oleh peningkatan disiplin kerja adalah sebesar 0.289 satuan untuk setiap perubahan satu satuan disiplin kerja yang bersifat positif, dengan asumsi bahwa variabel yang lain (komitmen organisasi dan motivasi) adalah konstan.

Untuk mengetahui kontribusi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dapat dilihat dari Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.520 ^a	.577	.512	.19300	2.250

Sumber: Data penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 2 diketahui nilai R (korelasi berganda) adalah sebesar 520. Koefisien sebesar 0,520 menunjukkan keeratan hubungan antara variabel bebas

yaitu komitmen organisasi, motivasi, dan disiplin kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep sebesar 52,0%. Sedangkan tanda koefisien korelasi yang positif menandakan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang terjadi adalah searah, artinya semakin baik komitmen organisasi, motivasi, dan disiplin kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.

Koefisien R² (determinasi berganda) adalah sebesar 0.577. Koefisien tersebut menunjukkan pengaruh variabel bebas (komitmen organisasi, motivasi, dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep secara bersama-sama adalah sebesar 57,7%. Hal ini menunjukkan dalam penelitian ini 57,7% kinerja pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep dipengaruhi oleh komitmen organisasi, motivasi, dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 57,7% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Hasil Uji t

Selanjutnya untuk menguji hipotesis disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep Pamekasan" maka dilakukan pengujian dengan uji t.

Uji t adalah pengujian yang dilakukan terhadap nilai t hitung masing-masing variabel bebas dan tingkat signifikansinya. Secara terinci hasil uji t penelitian dipaparkan pada Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji t

Model		T	Sig.
1	(Constant)	3.167	.003
	Komitmen organisasi	2.598	.003
	Motivasi	5.188	.001
	Disiplin kerja	2.742	.002

Sumber: Hasil penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 3 dijelaskan bahwa nilai t hitung untuk masing-masing variabel adalah:

Nilai t hitung untuk komitmen organisasi sebesar 2.598 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.

Nilai t hitung untuk motivasi sebesar 5.188 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.

Nilai t hitung untuk disiplin kerja sebesar 2.742 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. Juga dijelaskan hasil uji t hitung diketahui seluruh variabel bebas secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan 'secara parsial, komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep' terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Hasil Uji F

Uji F dilakukan dengan melakukan pengujian terhadap F hitung, apabila F hitung mempunyai tingkat signifikansi <0,05 maka berarti seluruh variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "Secara simultan, komitmen organisasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep" Untuk membuktikan hipotesis ini maka dilakukan pengujian dengan uji F. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui hasil pengujian dengan uji F atau Anova diketahui seperti dalam Tabel 4.

Tabel 4
Hasil Analisis Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.304	3	.101	2.717	.003 ^a
Residual	1.415	38	.037		
Total	1.719	41			

Sumber: Hasil penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4 dijelaskan hasil analisis data dengan menggunakan uji F (anova), diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 2.717 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai F yaitu sebesar 0,003 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian berarti bahwa secara bersama-sama komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.

Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan 'Secara simultan, komitmen organisasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep' terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data diketahui komitmen organisasi, motivasi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik komitmen organisasi, motivasi, dan

disiplin kerja, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara bersama-sama komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep, yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 2.717 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 ($<0,05$).

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa komitmen organisasi motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel bebas komitmen organisasi, motivasi, dan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas dilihat dari nilai t hitungnya. Nilai t hitung untuk komitmen organisasi sebesar 2.598 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk motivasi sebesar 5.188 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk disiplin kerja sebesar 2.742 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.

Berdasarkan hasil dari uji t di atas, diketahui variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah motivasi. Kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan oleh nilai koefisien R^2 (determinasi berganda) sebesar 0.577. Koefisien tersebut menunjukkan pengaruh variabel bebas komitmen organisasi,

motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep secara bersama-sama adalah sebesar 57,7%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 57,7% kinerja pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep mekasan dipengaruhi komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 42,3% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

SIMPULAN

Secara simultan, komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep karena direspon cukup baik oleh responden. Secara parsial komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner dari analisis data yang dilakukan, maka diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang sangat signifikan/dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.

Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan akan tetapi memiliki nilai pengaruh yang sangat kecil terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak mampu memberikan pengaruh apa-apa terhadap kinerja pegawai walau berpengaruh positif. Oleh karena itu pimpinan Kecamatan Lenteng perlu untuk meninjau kembali serta mencari strategi bagaimana agar komitmen organisasi para pegawai bisa meningkat secara maksimal untuk mendukung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini bisa melalui berbagai upaya misalnya: pemberian delegasi yang penuh kepada pegawai terkait pekerjaan,

bisa juga melakukan pemberian rasa nyaman tempat bekerja.

Motivasi direspons sangat bagus oleh pegawai sehingga memiliki nilai pengaruh yang sangat berarti/berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu hendaknya pimpinan mempertahankan nilai-nilai motivasi yang sudah terbentuk dilingkungan kerja, karena mampu meningkatkan kinerja pegawai sangat baik. Disiplin kerja, mempunyai pengaruh cukup bagus karena direspons baik oleh responden. Namun demikian nilai pengaruhnya tidak berpengaruh optimal. Oleh karena itu hendaknya pimpinan melakukan pengawasan disiplin kerja pegawai serta melakukan upaya-upaya yang bertujuan meningkatkan disiplin kerja, upaya itu misalkan dengan memberikan penghargaan dan apresiasi bagi pegawai yang berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Agus Harjito dan Martono. 2013. *Manajemen Keuangan. Edisi Kedua, Cetakan Pertama*. Penerbit EKONISIA. Yogyakarta.
- Ali, Zainuddin. 2016. *Hukum Perbankan Syariah*. Sinar Grafika. Jakarta.
- Arazi Hamid, Ben Coetsee, Abbas Asadi. 2013. Comparative Effect of land and Aquatic-Based Plyometric Training on Jumping Ability and Agility of Young Basketball players. *South African Journal for Research in Sport, Physical Education and Recreation*. Volume 34 Nomer 2. Halaman: 1-14.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- A.W. Widjaja. 2016. *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. PT. Bumi Akasara. Jakarta.
- Bakry, Noor MS. 2015. *Pendidikan Pancasila*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Bambang Wahyudi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita. Jakarta.
- Bernardin, H. John, dan Joyce, E.A. Russel. 2014. *Human Resource Management an Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill. Series in Management.
- Byars, Lloyd, L. dan Rue, Leslie. W. 2014. 6th ed. *Human Resource Management*. The Mc Graw-Hill. North America.
- Colquitt, Lepine, Wesson. 2016. *Organizational Behavior*. McGraw Hill International Edition
- Dale, Timpe 2015. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*. Cetakan Kelima. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- De Cenzo and Robbins, Stephen P.2013. *Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi dan Aplikasi*. Diterjemahkan oleh Hadyana Pujatmaka. Penerbit Prenhallindo. Jakarta.
- Dwi, Darma Supriadi. 2014. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Tesis*.
- Gibson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Erlangga. Jakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2014. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Bina Rupa Akasara. Jakarta.
- Gomez-Mejia, et al, 2013, *Managing Human Resources*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc.
- Greenberg. J. dan R. A. Baron. 2013. *Behavior in Organizations*.
- Komaruddin. 2016. *Ensiklopedia Mmanajemen*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Kurniasari, Ika. 2015. Analisis Kesalahan Siswa Kelas VII SMP Negeri 16 Surabaya dalam Menyelesaikan Soal Sistem Persamaan Non linear

- Dua Variabel. Tesis. Unesa. Surabaya.
- Handoko, Hani T. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif*. UGM Press. Yogyakarta.
- Nitisemito, A.S. 2014. *Manajemen Personalia*. Cetakan Kesembilan. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2014. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemah Dian Angelia. Salemba Empat. Jakarta.
- Moekijat. 2015. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandar Maju. Bandung
- Mondy dan Noe. 2015. *Motivation and Work Behavior*. Mc Graw Hill Book Co. New York.
- Oh, J., Fiorito, S.S., Cho, H. dan Hofackeo, C.F. 2014. Effects of design factors on store on store image and expectation of merchandise quality in web-based store. *Journal of Retailing and consumer services*. Vol.15, PP.237-49.
- Prawirosentono, S. 2014. *Model Pembangunan Sumber Daya Manusia Negara-Negara Berkembang: Harmoni Menuju Sukses*. BPFE-UGM. Yogyakarta.
- Purnama, Sari Indah. 2013. *Pengaruh Total Quality Management Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Ruang Rawat Inap RSUD Tugurejo Semarang)*. Tesis.
- Ranupandojo, Heidjrachman & Suad Husnan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Hal, 241). BPFE. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2013. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior. 13 Three Edition, USA: Pearson International Edition*, Prentice-Hall.
- Santoso, Agus. 2012. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai PT Askes (persero) Cabang Pamekasan*. Tesis.
- Saydam, Ghozali. 2015. *Built in Training. Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme SDM*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. JRBI*. Vol 2. No 2.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenhalindo. Jakarta.
- Singodimedjo. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sri, Sulistiawati. 2014. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Surakarta*. Tesis.
- Soekidjen. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D*. ALFABETA. Bandung.
- Syamsudin. 2016. *Kesulitan Siswa Kelas V SD Menggunakan Langkah-Langkah Pemecahan Masalah dalam Menyelesaikan Soal Cerota*. Tesis. UNESA. Surabaya.
- Werther. William B. dan Davis. Keith. 2015. *Human Resource and Persounel Management*. 5th ed., McGraw-Hill. New York.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Rajawali Pers. Jakarta.

Yenni, Discowati. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

Dan Nmotivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Tesis*.