
**PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI DAN KOMITMEN
PADA DINAS KEBUDAYAAN KOTA MEDAN**

Elperida J. Sinurat
Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana peranan motivasi dan komitmen terhadap produktivitas pegawai di Dinas Kebudayaan Kota Medan. Responden penelitian sebanyak 78 orang karyawan Dinas Kebudayaan Kota Medan. Berdasarkan hasil pengolahan data ditemukan bahwa motivasi dan komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen secara serempak (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kontribusi motivasi dan komitmen dalam menjelaskan produktivitas kerja dilihat dari nilai R Square adalah sebesar 53.8%.

Kata Kunci: Motivasi; Komitmen; Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya di organisasi yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi dalam sumber daya manusia diharapkan memberikan andil yang positif terhadap kualitas dan keefektifan yang dimiliki dalam mencapai sebuah tujuan organisasi yang meliputi motivasi kerja dan komitmen kerja yang tinggi sehingga memberikan dampak terhadap produktivitas yang tinggi. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi,

maka haruslah dipahami motivasi manusia dan komitmen yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi dan komitmen inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja.

Motivasi sering kali disamakan dengan dorongan yang merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu penggerak (*driving force*) yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan yang mempunyai tujuan tertentu. Bentuk motivasi yang diberikan seperti memberikan insentif, memberikan penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksud agar kebutuhan pegawai dapat terpenuhi sehingga diharapkan para pegawai bekerja dengan baik dan merasa senang dengan pekerjaannya,

Komitmen menjadi hal yang sangat penting dalam suatu instansi perusahaan. Komitmen ini bertujuan untuk menunjang kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan

berjalan dengan efektif dan efisiensi. Dan untuk membuat individu mempunyai komitmen adalah dengan melihat dukungannya kepada perusahaan beserta tujuan-tujuannya. Dan pada akhirnya pegawai akan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas, tanggung jawab, dan disiplin kerja yang akan ditunjukkan oleh para pegawai, karena didukung motivasi dan komitmen dalam melaksanakan tugasnya di sebuah perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan komitmen terhadap produktivitas kerja. Penelitian akan dilakukan pada Dinas Kebudayaan Kota Medan.

TELAAH PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Robbins dan Coulter (2012) berpendapat bahwa motivasi didefinisikan sebagai proses di mana usaha seseorang dihasilkan, diarahkan, dan dipelihara untuk mencapai tujuan/ sasaran.

Sementara itu, Luthans (2011) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang diawali dengan kekurangan atau kebutuhan fisiologis atau psikologis yang mengaktifkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk mencapai sasaran atau insentif. Sedangkan Flippo (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut Hasibuan dalam buku Hartati (2012), ada 2 jenis motivasi:

1. Motivasi positif (Insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini, semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif (Insentif negatif), yaitu manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini, semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik. Dalam praktik kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan, penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka waktu panjang, sedangkan motivasi negatif jangka waktu pendek saja.

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan intrinsik yang ada pada diri seseorang/individu yang bersangkutan. Stimuli eksternal mungkin juga dapat mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut.

Menurut Hasibuan dalam buku Hartati (2012:162), tujuan pemberian motivasi adalah:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Menurut Purwanto dalam buku Siagian (2012), tujuan pemberian motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugat seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sutrisno (2012) ialah sebagai berikut:

1. Faktor intern, yaitu Faktor yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, Keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor ekstern, yaitu kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik.

Pengertian Komitmen

Menurut Ivancevich dalam buku Wibowo (2014) komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap suasana. Schermerhorn dalam buku Wibowo (2014) menyatakan bahwa komitmen sebagai loyalitas seorang individu pada organisasi, individu dengan komitmen sangat tinggi dalam mengidentifikasi organisasi dan merasa bangga mempertimbangkan dirinya sebagai anggota.

Komitmen kerja adalah ikatan psikologis karyawan berupa keinginan yang sangat kuat untuk tetap bertahan menjadi karyawan perusahaan yang ditandai dengan kemauan dalam mengarahkan semua daya dan upaya perusahaan. Menurut Wibowo (2012), bahwa komitmen adalah identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen pada organisasi menyangkut tiga sikap yaitu:

1. Perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi.
2. Perasaan keterlibatan dalam tugas organisasi; dan
3. Perasaan loyalitas untuk organisasi.

Menurut Rivai (2010), komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam

organisasi itu. Jadi, jika karyawan berkomitmen terhadap organisasi maupun pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Komitmen kerja karyawan tidak muncul begitu saja dalam diri karyawan, tetapi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi. Hersey dalam Musparni (2011) mengungkapkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen pegawai yaitu:

1. Faktor usia merupakan suatu faktor yang sangat berperan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Faktor pengalaman kerja maksudnya adalah lamanya pegawai bekerja dan melakukan pekerjaan tersebut secara berulang-ulang tentu akan membuat pekerjaan tersebut menjadi suatu kebiasaan yang akan menghasilkan keterampilan.
3. Faktor iklim kerja merupakan suasana yang ada di sekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
4. Faktor motivasi kerja merupakan daya gerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu.

Menurut Robbins (2015), komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu, tujuan-tujuannya, dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi

berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010) komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkatan keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuan.

Terdapat indikator komitmen organisasi menurut Priansa (2017) yaitu:

1. Komitmen afektif didefinisikan sebagai keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan, dengan pertimbangan bahwa jika ia keluar, ia akan menghadapi risiko kerugian.
2. Komitmen normatif merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada di dalam diri pegawai, berisi keyakinan pegawai terhadap tanggung jawabnya pada perusahaan.
3. Komitmen kontinu merupakan komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung-rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan apabila akan menetapkan pada suatu perusahaan.

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Martono (2015) menyatakan tiga faktor yang

mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain:

1. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerjanya
3. Pengalaman kerja, seperti keteladanan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Mowday, Poters, dan Steers (2014) menyatakan bahwa faktor –faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individual, meliputi usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras, serta faktor kepribadian yang dimiliki oleh pegawai.
2. Karakteristik pekerjaan, meliputi pekerjaan yang menantang, kejelasan tugas, umpan balik sebagai sarana evaluasi hasil kerja, interaksi social, dan suasana kondusif.
3. Karakteristik perusahaan, meliputi desentralisasi dan otonomi, tanggung jawab, kualitas hubungan antara pimpinan dan sdan pegawai serta sifat dan karakteristik pimpinan.
4. Pengalaman kerja, meliputi ketergantungan organisasi kerja, nilai pentingnya individu bagi organisasi kerja, sejauh mana harapan pegawai dapat terpenuhi oleh perusahaan, sikap positif dari rekan kerja

terhadap organisasi kerja, serta tipe kepemimpinan yang ada dan berkembang di perusahaan.

Pengertian Produktivitas

Secara umum produktivitas merupakan ukuran output barang dan jasa dalam kaitannya dengan input, yang berupa tenaga kerja, modal dan peralatan, sedangkan output antara lain kualitas, keuntungan pangsa pasar, kegagalan (*defect*) dan lain-lain, semakin produktif suatu organisasi, semakin baik daya saingnya karena biaya unitnya lebih rendah.

Menurut Ravianto (2010), produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Menurut Tohardi (2012) bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Sedangkan menurut Hasibuan (2010), produktivitas adalah perbandingan antara output dengan input. Jadi produktivitas hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri. Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2013), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu:

1. Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai perlengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan, para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.
2. Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.
3. Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula

dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Menurut Sutrisno (2013), produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hal yang dicapai.
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi.

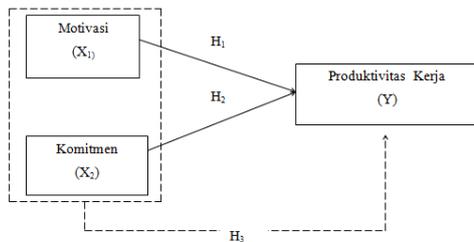
Kerangka Berpikir

Peranan motivasi terhadap produktivitas kerja merupakan suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya dalam mendorong produktivitas kerja lebih tinggi sehingga mengalami peningkatan motivasi kerja yang akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Peranan komitmen terhadap produktivitas kerja merupakan suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya, dimana seorang karyawan akan melakukan peningkatan produktivitas kerja dalam mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi didalam sebuah perusahaan. Peranan motivasi dan komitmen terhadap produktivitas sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena memiliki suatu

nilai yang dapat mendorong produktivitas kerja dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Berikut ini adalah gambar kerangka berpikir.



Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, maka hipotesis dari penelitian ini yaitu:

H₁: Motivasi mempunyai peranan terhadap produktivitas kerja di Dinas Kebudayaan Kota Medan.

H₂: Komitmen mempunyai peranan terhadap produktivitas kerja di Dinas Kebudayaan Kota Medan

H₃: Motivasi dan Komitmen mempunyai peranan secara simultan terhadap Produktivitas kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Kota Medan

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Kebudayaan Kota Medan, sedangkan sampel pada penelitian ini adalah 78 orang karyawan Dinas Kebudayaan Kota Medan. Responden diberi kuesioner, dan diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada pada kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil regresi diperoleh nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0.458 dengan hasil pengujian secara parsial $t_{hitung} (6.997) > t_{tabel} (1.992)$ dan $sig-t (0.000) < \alpha (0.05)$. Dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut dapat diakibatkan karena adanya dorongan dalam diri pegawai yang timbul dalam proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Dorongan tersebut tercipta karena hubungan yang terjalin dalam perusahaan antara rekan kerja berjalan dengan harmonis dan terhindar dari adanya konflik dengan rekan kerja, serta instansi melibatkan pegawai dalam melaksanakan tujuan instansi secara bersama-sama untuk mencapai hasil yang maksimal.

Untuk itu hasil dari respon atau tanggapan pegawai mengenai timbulnya motivasi dalam diri pegawai itu dapat tercipta dalam diri pegawai masing-masing sebagai umpan balik atas perlakuan dan keterlibatan pegawai yang dianggap penting bagi instansi, sehingga hal tersebut tentunya akan mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

2. Pengaruh Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil regresi diperoleh nilai koefisien regresi komitmen sebesar 0.337 dengan hasil pengujian secara parsial $t_{hitung} (4.091) > t_{tabel} (1.992)$ dan $sig-t (0.000) < \alpha (0.05)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen memiliki pengaruh yang

positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut dapat diakibatkan karena pegawai menyadari bahwa instansi adalah penting sebagai tempat untuk menghabiskan masa kerjanya dengan memberikan kontribusi yang maksimal kepada instansi.

Pegawai yang memiliki komitmen cenderung tidak akan meninggalkan tempat bekerja karena pegawai tersebut akan mengabdikan dan memiliki kemampuan untuk mengatasi setiap permasalahan yang timbul bisa dari dirinya sendiri atau dari instansi itu sendiri. Hal tersebut akan menjadi landasan bagi pegawai untuk bekerja secara produktif karena akan menguntungkan bagi dirinya dan instansi.

3. Pengaruh Motivasi dan Komitmen terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis secara simultan dalam melihat pengaruh motivasi dan komitmen terhadap produktivitas kerja, sehingga diperoleh hasil nilai F_{hitung} (43.598) > F_{tabel} (3.12) dan signifikansi (0.000) < alpha 0.05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi dan komitmen berpengaruh secara bersama-sama (simultan) positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hal tersebut dapat diakibatkan karena dari hasil tanggapan pegawai mengenai pengaruh motivasi dan komitmen terhadap produktivitas kerja bahwa hal tersebut akan terus ada jika instansi mampu memberikan kesempatan yang sama bagi pegawai untuk mencapai jabatan yang lebih tinggi dan keterlibatan

pegawai dalam setiap program yang ditetapkan perusahaan, dan menerima masukan dari pegawai itu sendiri karena nantinya pegawai akan menyadari bahwa perannya dalam instansi adalah penting.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian tentang motivasi dan komitmen terhadap produktivitas kerja dapat ditarik beberapa kesimpulan, di antaranya:

1. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, menunjukkan bahwa Motivasi dengan nilai 0.589 satuan adalah variabel memiliki hubungan yang paling dominan terhadap variabel Produktivitas Kerja sementara Komitmen memiliki nilai yang lebih kecil dengan nilai 0.341 satuan.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen secara serempak (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dengan menggunakan R-Square diperoleh hasil bahwa kontribusi motivasi dan komitmen dalam mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebesar 53.8%.

Saran

Berdasarkan hasil temuan pada penelitian ini, maka peneliti

merumuskan saran penelitian sebagai berikut:

1. Dinas Kebudayaan Kota Medan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja seluruh pegawainya harus mampu memahami setiap keluhan yang dimiliki pegawainya melalui beban kerja yang dijalani pegawai dengan melibatkan pegawai dalam perencanaan dan penetapan rencana kedepannya yang harus dijalani instansi, dengan cara itu pegawai akan merasa dihargai oleh pimpinan.
2. Komitmen dapat tercipta dalam diri pegawai karena pegawai menyadari bahwa instansi mampu memberikan apa yang diharapkan oleh pegawai. Untuk mempertahankan komitmen atau loyalitas pegawai sebaiknya instansi mampu bersikap adil kepada seluruh pegawai melalui keterbukaan informasi yang seharusnya didapatkan oleh seluruh pegawai.
3. Bagi peneliti berikutnya dapat menjadi bahan referensi dengan menambahkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, seperti disiplin kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Eiron dkk. 2017. **Manajemen Sumber daya Manusia**. Bandung: Penerbit CV Alfabeta:
- Hamalia, Yusuf Arif. 2016. **Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Penerbit CAPS (*Center For Academic Publishing Service*).
- Hartatik Puji. 2018. **Mengembangkan Sumber Daya Manusia**. Jakarta Selatan: Penerbit Laksana.
- Kaswan. 2017. **Psikologi Industri dan Organisasi**. Bandung: Penerbit CV Alfabeta.
- Priansa, Donni Juni. 2017. **Budaya Organisasi**. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jawa Barat: Penerbit: CV Pustaka Setia.
- Priansa, Juni. 2017. **Manajemen Kinerja Kepegawaian**. Jawa Barat: Penerbit CV Pustaka Setia.
- Priansa Juni. 2018. **Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Bandung: Penerbit CV Alfabeta :
- Robbins, Stephen. 2012. **Manajemen Kinerja**. Edisi Keempat. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, P Sondang. 1995. **Teori Motivasi dan Aplikasinya**. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy. 2010. **Budaya Organisasi**. Jakarta: Fajar Intra Prataman Mandiri.

Sutrisno, Edy. 2012. **Manajemen
Sumber Daya Manusia.**
Jakarta: Fajar Intra Pratama
Mandiri.