



**Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan**  
**PERAN PENGALAMAN KERJA, KOMITMEN DAN MOTIVASI**  
**TERHADAP PROFESIONALISME PEGAWAI**  
**DI KECAMATAN LENTENG KABUPATEN SUMENEP**

**Siti Nur Fadlilah<sup>1</sup>, Chamariyah<sup>2</sup>, Indra Prasetyo<sup>3</sup>**

<sup>1, 2, 3</sup>Universitas Wijaya Putra, Surabaya

email : <sup>1</sup>nurfadlilahs590@gmail.com, <sup>2</sup>chamariyahs@yahoo.com, <sup>3</sup>indraprasetyo@uwp.ac.id

(Submit : 05 Februari 2021, Revised : 12 Maret 2021, Accepted : 12 April 2021)

---

**Abstract** The purpose of study are 1). To describe work experience, commitment, motivation, and professionalism of employees in Lenteng District, Sumenep Regency. 2) To view and analyze work experience, commitment, motivation simultaneously have a significant effect on employee professionalism in Lenteng District, Sumenep Regency 3). To view and analyze work experience, commitment, motivation partially significant effect on employee professionalism in Lenteng District, Sumenep Regency. 4). To find out which variables between work experience, commitment, motivation have dominant influence on employee professionalism in Lenteng District, Sumenep Regency. This type of research is explanatory research, the research approach uses a quantitative approach, data analysis uses SPSS. The research sample was 35 employees. The results showed that : 1). Simultaneously, work experience, commitment and motivation have a significant effect on Employee Professionalism in Lenteng District, Sumenep Regency, it is evidenced by the calculated F value of 1.706 with a significance level known from the sig value of 0.001 (less than 0.05). 2). Partially, work experience, commitment and motivation have a significant effect on Employee Professionalism in Lenteng District, Sumenep Regency. 3). Based on the test results, it is known that motivation affects the professionalism of employees in Lenteng District, Sumenep Regency; evidenced by the t value is 1.741 with a significance level of 0.001 (less than 0.05).

*Keywords : Work experience (X1), commitment (X2), commitment (X3), and employee professionalism (Y)*

---

## **I. PENDAHULUAN**

Pengembangan sumberdaya manusia yang juga disebut pegawai dirasakan semakin penting manfaatnya karena tuntutan jabatan dan pekerjaan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan informasi yang mengakibatkan ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis. Setiap pegawai dituntut agar bekerja lebih. Dalam hal ini keterampilan seorang pegawai diperlukan karena dapat mendukung tingkat sikap mental serta kesehatan pegawai mempunyai pengaruh terhadap peningkatan

motivasi pegawai di Kecamatan. Berkaitan dengan hal diatas, variabel yang berpengaruh terhadap profesionalisme pegawai adalah pengalaman kerja, komitmen dan motivasi. Meningkatnya profesionalisme yang dilakukan Camat dan keterampilan kerja pegawai akan membentuk Pegawai Negeri Sipil yang produktif, kerja sama dan saling pengertian yang terjalin dengan baik oleh para pegawai akan memperlancar proses setiap kegiatan atau pekerjaan sehingga peran Pegawai Negeri Sipil sebagai pelayan masyarakat akan terlaksana dengan baik.

## II. KAJIAN PUSTAKA

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan 2013).

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2014), motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku manusia. Sedangkan motivasi kerja ialah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Peran motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja karyawan juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja karyawan juga rendah.

Profesional artinya ahli dalam bidangnya, sedangkan profesionalisme mencerminkan sikap seseorang terhadap profesinya dan adanya pertanggung jawaban atas profesinya. Jadi profesionalisme adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya atau profesi, kesungguhan hati untuk mendalami, menerapkan dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang di embannya. Di dalam bekerja seseorang di anjurkan untuk bekerja secara profesional dan terampil agar dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Sementara itu, berdasarkan pengamatan peneliti pada pegawai di Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep terdapat fenomena

profesionalisme pegawai belum optimal karena disebabkan adanya beberapa beberapa faktor meliputi pengalaman kerja, komitmen dan motivasi yang diberikan oleh pimpinan kurang dipahami oleh pegawai. Serta kurangnya kreatifitas di internal organisasi terhadap tugas-tugas yang diberikan. Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik meneliti di Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep, dengan mengambil judul “Peran Pengalaman Kerja, Komitmen dan Motivasi Terhadap Profesionalisme Pegawai Di Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep”.

*Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a souch to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).*

*To find out the results of the data, the technique of data analysis is also use to test to the hypotheses put forward by the researchers, because the analysis of the data collected to determine of the effect of the independent variables on the related variables is use multiple linier statistical test. (Enny Istanti, et al, 2020:113).*

*The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).*

*Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)*

*Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).*

### Kerangka Konseptual

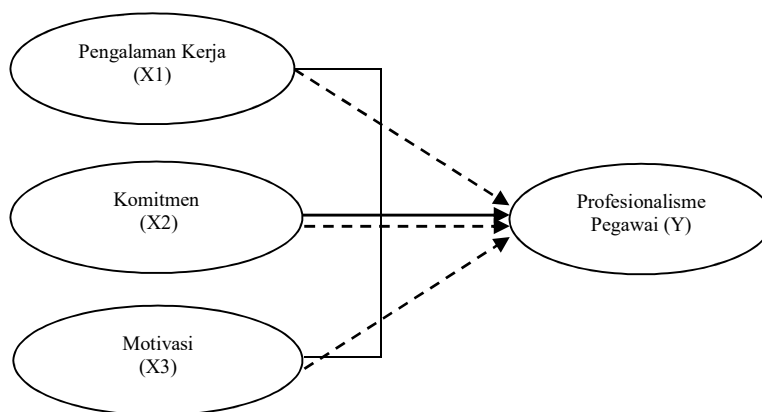
Kerangka konseptual penelitian ini dibuat berdasarkan tujuan penelitian, penelitian terdahulu dan berbagai teori yang digunakan untuk mendukung penelitian. Hasil kajian empiris yang dilakukan Ardian, (2015) menghasilkan temuan penelitian adanya pengaruh pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap Profesionalisme pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten

Banjarnegara, baik secara sendiri-sendiri maupun secara simultan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Faradhilla, (2015). “mengemukakan adanya pengaruh signifikan dan positif antara pengalaman kerja, komitmen dan motivasi pada profesionalisme pegawai. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardian, (2015) menemukan adanya hubungan yang signifikan pengaruh pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap Profesionalisme pegawai. Menurut Yulius, (2014) kemampuan, komitmen dan motivasi memiliki pengaruh terhadap profesionalisme

pegawai. Sejalan dengan penelitian Ruhana, (2015) menjelaskan bahwa motivasi kerja dan komitmen memiliki pengaruh terhadap profesionalisme pegawai.

Berdasarkan kajian pustaka dan kajian empiris penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, maka dirumuskan kerangka berpikir peneliti. Untuk memudahkan kerangka berpikir penelitian dipahami oleh orang lain maka dituangkan pada bentuk gambar kerangka konseptual penelitian. Adapun bentuk kerangka konseptual yang dimaksud dalam bahasan ini yaitu yang ditunjukkan pada gambar berikut.



**Gambar 1: Kerangka konseptual**

Keterangan:

- - - - -> : Pengaruh Parsial
- > : Pengaruh Simultan

**Hipotesis**

1. Motivasi kerja dan komitmen secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap terhadap profesionalisme pegawai di Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.
2. Pengalaman kerja, komitmen dan motivasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap profesionalisme pegawai di Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.

**III. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori

(*explanatory research*). Menurut Singarimbun dan Effendi (2015:45) penelitian eksplanatori adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Karena alasan utama dari penelitian eksplanatori adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan melalui penelitian ini dapat dijelaskan hubungan dan pengaruh dari variabel-variabelnya yaitu variabel bebas (motivasi kerja dan komitmen) dan variabel terikat (profesionalisme pegawai).

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif.

Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penilaian dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan (Kasiram, 2014:59).

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan juga sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau

sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah menemui kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2015:16).

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1. Hasil analisis uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.114	3	.038	1.706	.001
Residual	4.343	81	.054		
Total	4.456	84			

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel dijelaskan bahwa hasil analisis data dengan menggunakan uji F (anova), diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 1.706 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai F yaitu sebesar 0,01 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian berarti bahwa secara bersama-sama, pengalaman kerja, komitmen dan motivasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme

pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep (Y).

Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “pengalaman kerja, komitmen dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

**Tabel 2. Hasil Analisis Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	T	Sig.
1 (Constant)	5.510	.000
Pengalaman Kerja	1.676	.002
Komitmen	1.504	.003

Nilai t hitung untuk pengalaman kerja (X1) sebesar 1.676 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,02, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. Berdasarkan Tabel juga dijelaskan bahwa hasil uji t hitung diketahui seluruh variabel bebas pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (profesionalisme pegawai). Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “promosi jabatan mempunyai pengaruh signifikan terhadap profesionalisme pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep”, terbukti kebenarannya dan hipotesis kedua diterima.

Nilai t hitung untuk komitmen (X2) sebesar 1.504 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,03 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komitmen (X2) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap profesionalisme pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep (Y). Berdasarkan Tabel juga dijelaskan bahwa hasil uji t hitung diketahui seluruh variabel bebas pemberian kompensasi mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (profesionalisme pegawai). Oleh karena itu hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap profesionalisme pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep”, terbukti kebenarannya dan hipotesis ketiga diterima.

Nilai t hitung untuk motivasi (X3) sebesar 1.741 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,01, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan motivasi (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep (Y). Berdasarkan Tabel juga dijelaskan bahwa hasil uji t hitung diketahui seluruh variabel bebas secara sendiri-sendiri

mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap profesionalisme pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep”, terbukti kebenarannya dan hipotesis ketiga diterima. Berdasarkan hasil uji t variabel yang memiliki pengaruh dominan yaitu pengalaman kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa pengalaman kerja, komitmen dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. Langkah selanjutnya akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan uraian hipotesis penelitian sebagai berikut:

#### **Pengaruh Pengalaman Kerja, Komitmen Dan Motivasi Terhadap Profesionalisme Pegawai Kecamatan Lenteng**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa pengalaman kerja, komitmen dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme pegawai. Artinya bahwa pengalaman kerja, komitmen dan motivasi secara bersama-sama mampu membuat perubahan terhadap peningkatan profesionalisme pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardian, (2015), dalam penelitian tentang Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji F menggunakan program SPSS 22.0 dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 1.706 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai F yaitu sebesar 0,01 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama pengalaman kerja, komitmen dan motivasi mempunyai pengaruh

secara signifikan terhadap profesionalisme pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep (Y).

#### **Pengaruh Komitmen Terhadap Profesionalisme Pegawai Kecamatan Lenteng**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme pegawai. Artinya bahwa komitmen mampu membuat perubahan terhadap profesionalisme pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulius, (2014) yang menjelaskan terdapat hubungan secara langsung dan signifikan dari komitmen terhadap profesionalisme pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh promosi jabatan sebesar 1.676 dengan tingkat signifikan sebesar 0.02 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel profesionalisme pegawai (Y).

#### **Pengaruh Komitmen Terhadap Profesionalisme Pegawai Kecamatan Lenteng**

Arisandy, (2015) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Profesionalisme Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme pegawai. Artinya bahwa motivasi mampu membuat perubahan terhadap profesionalisme pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh motivasi sebesar 1.504 dengan tingkat signifikan sebesar 0.03 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel profesionalisme pegawai (Y).

### **V. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengalaman kerja pegawai adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang mode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Komitmen pegawai di kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep salah adalah tindakan untuk melakukan sesuatu. Dengan kata lain, komitmen merupakan bentuk dedikasi atau kewajiban yang mengikat kepada orang lain, hal tertentu, atau tindakan tertentu. Motivasi di kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep proses yang menjelaskan mengenai adanya sebuah intensitas, ketekunan, dan arah dari individu untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan terlebih dulu sebelumnya.
2. Pengalaman kerja, komitmen dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan profesionalisme pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.
3. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan profesionalisme pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.
4. Komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan profesionalisme pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.
5. Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan profesionalisme pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.

### **VI. DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Abraham H. Maslow, 2014, *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.
- [2] Affandi, M. Joko. 2014. *Pemahaman dan tanggapan Terhadap Substansi UU No. 43 Tahun 1999 dan PP No. 96 Tahun*

- 2000, dalam PNS di Era Revolusi dan Otonomi Daerah. Jakarta: BKN.
- [3] Anoraga , 2015. Psikologi Manajemen, Rineka Cipta, Bandung.
- [4] Ardian, 2015. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara.
- [5] Arisandy, 2015. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Profesionalisme Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala.
- [6] Azwar. Saifuddin. 2015. Metode Penelitian . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [7] Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425
- [8] Daryanto, B. 2014. Manajemen DIKLAT. Gaya Media: Yogyakarta.
- [9] Edy Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 110.
- [10] Faradhilla, 2015. Pengaruh Pengalaman Kerja, Komitmen dan Motivasi Terhadap Profesionalisme Pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean Tanjung Emas Semarang.
- [11] Flippo, Edwin B. 2016. Manajemen Personalia. PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- [12] Foster. 2011. *Managing Quality : An Integrative Approach*, 2nd Edition. Pearson Prentice Hall Inc. New Jersey.
- [13] Hermasjah dan Azhari. 2012. Identifikasi Kebutuhan Diklat. Bahan Ajar Diklat Kewidyaiswaraan Tingkat Pertama. Jakarta: LAN.
- [14] Indra, Bastian. 2012. Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar. Jakarta Salemba Empat.
- [15] Istanti, Enny, et al. 2020. Impact Of Price, Promotion and Go Food Consumer Satisfaction In Faculty Of Economic And Business Students Of Bhayangkara University Surabaya, *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol.IV No. 2*, Hal. 104-120.
- [16] Istanti, Enny, et al. 2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB and Employee Performance. *Jurnal Media Mahardika Vol. 19 No. 3*, Hal. 560-569.
- [17] Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol. IV No. 1*, Hal. 1-10.
- [18] Iverson. 2014. Memahami Keterampilan Pribadi. CV. Pustaka : Bandung
- [19] Maister. 2013. True Professionalism. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- [20] Malayu S.P. Hasibuan, 2013. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara, h.141.
- [21] Manulang. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Yogyakarta:BPFE
- [22] Martoyo, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE: Yogyakarta.
- [23] Men PAN. 2014. Pedoman Pengembangan Budaya Kerja.
- [24] Mondy dan Noe, 2016. Motivation and Work Behavior. Mc Graw Hill Book Co, New York.
- [25] Notoatmodjo, S. 2016. Kesehatan Masyarakat Ilmu dan Seni. Jakarta : Rineka Cipta.
- [26] Poerwopoespito, Oerip S. dan Tatag Utomo. 2015. Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan (Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental). Jakarta: Gramedia.
- [27] Pradiansyah, A. 2015. ”Menciptakan Komunikasi dan Sistem SDM yang Terpadu: Upaya Mewujudkan Hubungan Industrial yang Harmonis”, *Manajemen Usahawan Indonesia* , XXVIII (2): 7-11.

- Purwanto, Ngalim. 2016. Psikologi Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [28] Ranupendoyo dan Saud. 2015. Manajemen Personalia. Yogyakarta: Pustaka Binawan.
- [29] Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. Jurnal SINERGI UNITOMO, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.
- [30] Robbins, P. Stephen. 2015. Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh), alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Salemba Empat: Jakarta.
- [31] Robbins, Stephen dan Judge 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [32] Ruhana, 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Terhadap Profesionalisme pegawai PDAM Kota Malang.
- [33] Sadili, Samsudin. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia.
- [34] Sari, R, 2016. Pengaruh Kemampuan Manajemen Camat dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Iilir. 4 (4) : 534-546 ISSN 2337-8670 , (online) ISSN 2337-8662 (print), ejournal.pin.or.id.
- [35] Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 2015. Metode Penelitian Survei, Jakarta: LP3ES.
- [36] Singodimedjo, 2014. Menejemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- [37] Soeprihanto. 2016. Manajemen Personalia. Bandung: Aksara.
- [38] Sondang P, Siagian. 2014. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- [39] Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [40] Trijoko. 2013. Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja. Jakarta
- [41] Wardoyo dan Veronica, T. R. 2013. Pengaruh Good Corporate Governace, Corporate Social Responsibility & Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan. Jurnal Dinamika Manajemen. Vol. 4, No 2, pp:132-149.
- [42] Widayatun. 2015. Ilmu Perilaku. Jakarta : Info Medika.
- [43] Yulius, 2014. Pengaruh Kemampuan, Komitmen dan Motivasi Terhadap Profesionalisme Pegawai Bagian Sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.