

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI PEMEDIASI PADA PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT (PUSKESMAS) KECAMATAN SIDEMEN

Ni Kadek Ayu Lestya Dewi¹, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati², Anak Agung Dwi Widyani³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ayulestya29@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of motivation on employee performance with organizational commitment as a mediator at the Sidemen district public health center (Puskesmas). The population in this study were all 69 employees at the Sidemen sub-district health center. So the sampling method is the census method. Methods of data collection using observation, interviews, documentation, and questionnaires. The data analysis technique uses a variance-based structural equation model or component based structural equation model, known as the Partial Least Square (PLS). The results showed that 1) Organizational commitment had a positive and significant effect on employee performance at the Sidemen District Public Health Center (Puskesmas). 2) Motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Sidemen District Public Health Center (Puskesmas). 3) Motivation has a positive and significant effect on organizational commitment at the Sidemen District Public Health Center (Puskesmas). 4) Organizational commitment is able to mediate the influence of motivation on employee performance at the Sidemen District Community Health Center (Puskesmas).

Keywords: *organizational commitment, motivation, and employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah hal yang amat penting bagi sebuah organisasi dalam keefektifan lancarnya sebuah kegiatan di sebuah organisasi (Ardana *et al*, 2012:3). Berhasil atau tidaknya sebuah kinerja dari seseorang bias dilihat dari tingkat kompetisinya, profesionalismenya, serta komitmennya kepada bidang kerjanya yang dijalani. (Nawawi, 2005:42).

Kinerja pegawai merupakan keberhasilan dari seorang pegawai dalam memberikan sebuah pengaruh termasuk kualitas outputnya, jangka waktu dari outputnya, kehadirannya pada tempat kerjanya serta sebuah sikap yang kooperatif. (Rivai, 2014). Pencapaian sebuah kinerja yang amat baik tidak cukup diwujudkan dari sebuah dukungan oleh SDM yang berkualitas. Pelayanan sebuah kesehatan amat bergantung dari factor

fundamentalnya dalam mencapai sebuah pelayanan kesehatan yang punya kualitas yaitu sebuah rencana yang amat rapi serta bagus pada pelaksanaan yang disesuaikan melalui sebuah rencana (Ola dkk, 2019). Pada pencapaian sebuah kinerja dalam memuaskan serta ketidak puasanya pada sebuah teori diperlihatkan melalui dua buah factor yang mampu dinyatakan pada sebagian variable yang beda. Hasibuan (2012:153), menyebutkan bahwa kinerja yaitu sebuah hasil dari proses kerjanya yang ditentukan secara terencana dalam waktu serta tempat dari seorang karyawan dalam sebuah organisasinya.

Puskesmas adalah sebuah ujung tombak yang paling depan pada pembangunan sebuah kesehatan yang punya peran yang amat besar pada upayanya dalam menggapai pembangunan kesehatannya. Puskesmas Sidemen dibangun dibangun pada tahun 1989 serta

sudah bias beroperasi pada tahun 1990, dengan luas wilayah 24,18 km². Jumlah pegawai Puskesmas Sidemen sebanyak 69 orang terdiri dari 24 pegawai kontrak dan 45 pegawai negeri sipil. Mengacu pada tabel dapat dilihat bahwa penilaian mutu pelayanan kinerja pegawai Puskesmas Sidemen bahwa masih banyak yang belum memenuhi standar penilaian. Dapat dilihat dari penilaian tingkat kepuasan pasien terhadap pelayanan Puskesmas yaitu nilai hasilnya 7. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai masih belum maksimal. Salah satu faktor penyebab menurunnya kinerja pegawai yaitu motivasi dan komitmen organisasi yang kurang baik. Untuk bisa melakukan kerja sama serta punya prestasi kerja yang amat baik maka seorang karyawan diharuskan punya sebuah komitmen yang amat tinggi dari sebuah organisasinya.

Komitmen organisasi adalah sebuah factor yang amat penting dalam memberikan upaya guna peningkatan sebuah kinerja dari seorang karyawannya. Menurut Robbins (dalam Suarjana dkk, 2016) komitmen dari sebuah organisasi adalah sebuah keadaan yang mana seorang karyawannya punya hak dari sebuah organisasi serta tujuan, serta berniat dalam pemeliharaan seorang anggota yang ada di dalam organisasi itu sendiri. Dengan dimilikinya sebuah komitmen dari organisasinya pada seorang karyawan yang amat tinggi akan menjadikan seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih optimal, serta kinerja yang diberikannya pada seorang karyawan juga mengalami peningkatan yang secara positif kepada sebuah usaha milik seseorang. (Meutia dan Husada, 2019).

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada komitmen organisasi pegawai di Puskesmas Sidemen, nampaknya komitmen organisasi pegawai masih belum maksimal. Hal ini ditunjukkan dari pegawai yang masih

sering terlambat dalam waktu kedatangan, sedangkan beberapa pegawai pulang mendahului jam kepulangan yang ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi pegawai masih belum maksimal karena tidak mau mengikuti aturan dan prosedur kerja yang berlaku. Komitmen yang tidak maksimal ini berimbas pada kinerja pegawai puskesmas, karena waktu kerja tidak dimanfaatkan dengan baik maka kinerja pun akan menunjukkan penurunan.

Penelitian yang dilakukan oleh Werang dan Agung (2017) menunjukkan bahwa sebuah komitmen organisasinya punya pengaruh yang positif kepada kinerja pegawainya. Hal senada disampaikan oleh Nikpour (2017) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat menjadi pemediasi dalam peningkatan kinerja pegawai sebuah perusahaan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Kurniawan (2018) juga memberikan sebuah gambaran bahwa komitmen organisasinya punya pengaruh yang positif serta signifikan kepada kinerja dari seorang pegawainya. Pada penelitian Susanti dan Palupiningdyah (2016) menunjukkan hasil sebaliknya, bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif kepada kinerja dari seorang karyawannya.

Selain komitmen organisasi, motivasi juga adalah faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Adha dkk (2019) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai sebuah proses dalam menunjukkan sebuah intensitas, arahan, serta ketekunan dari seorang individu dalam menggapai sebuah tujuan. Ada tiga elemen yang utama dalam mendefinisikan sebuah intensitasnya, arahnya, serta ketekunannya. Intensitas punya hubungan dengan besarnya sebuah usaha dari seseorang. Intensitas kerja merupakan sebuah aspek yang penting mendapat perhatian, karena motivasi kerja yang tinggi dapat ditunjukkan melalui intensitas

kerja tinggi. Salah satu indikasi motivasi kerja yang rendah adalah tingkat absensi yang tinggi. Mengacu pada data absensi didapatkan bahwa tingkatan sebuah absensi dari seorang pegawai tergolong tinggi, karena yang ditoleransi oleh Puskesmas Sidemen adalah 5 persen. Berdasarkan hasil wawancara terhadap pegawai puskesmas Sidemen, didapatkan bahwa motivasi kerja pegawai masih rendah, karena tingkat absensi karyawan yang cukup tinggi, dalam satu minggu rata-rata terdapat lebih dari 3 orang karyawan yang absen, hal ini karena ketidakpuasan pegawai terhadap kompensasi dari manajemen puskesmas serta jenjang karir yang perkembangannya lambat. Akibatnya karyawan tidak memiliki dorongan yang kuat dari dalam ataupun luar diri mereka untuk bekerja dengan maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Widyani dkk (2019) memberikan sebuah gambaran bahwa motivasi kerja punya pengaruh yang positif kepada kinerja karyawannya. Hal senada disampaikan oleh Candradewi dan Dewi (2019) dan Komarudin dkk (2020) yang menyatakan bahwa motivasinya yang diberi oleh sebuah usaha milik seseorang yang berbentuk sebuah kompensasi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Pramukti (2019) memberikan sebuah gambaran bahwa motivasi kerja punya pengaruh yang positif kepada komitmen organisasinya serta kinerja karyawannya. Karyawan yang memiliki komitmen dalam berorganisasi seyogyanya memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, begitu pula sebaliknya, sehingga komitmen organisasi diindikasikan dapat menjadi mediasi antara motivasi kerjanya dengan kinerja dari seorang karyawannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Adha dkk (2019) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai sebuah proses dalam menunjukkan sebuah intensitas, arahan, serta ketekunan dari seorang individu dalam menggapai sebuah tujuan. Ada tiga elemen yang utama dalam mendefinisikan sebuah intensitasnya, arahnya, serta ketekunannya. Intensitas punya hubungan dengan besarnya sebuah usaha dari seseorang. Intensitas kerja merupakan sebuah aspek yang penting mendapat perhatian, karena motivasi kerja yang tinggi dapat ditunjukkan melalui intensitas kerja tinggi. Intensitas kerja dapat menjadi tolok ukur motivasi kerja yang tinggi, karena dengan tingkat kehadiran yang tidak melakukan absen, karyawan artinya memiliki motivasi untuk bekerja. Salah satu indikasi motivasi kerja yang rendah adalah tingkat absensi yang tinggi.

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (dalam Suarjana dkk, 2016) komitmen dari sebuah organisasi adalah sebuah keadaan yang mana seorang karyawannya punya hak dari sebuah organisasi serta tujuan, serta berniat dalam pemeliharaan seorang anggota yang ada di dalam organisasi itu sendiri. Dengan dimilikinya sebuah komitmen dari organisasinya pada seorang karyawan yang amat tinggi akan menjadikan seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih optimal, serta kinerja yang diberikannya pada seorang karyawan juga mengalami peningkatan yang secara positif kepada sebuah usaha milik seseorang (Meutia dan Husada, 2019).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan keberhasilan dari seorang pegawai dalam memberikan sebuah pengaruh termasuk kualitas outputnya, jangka waktu dari outputnya, kehadirannya pada tempat kerjanya serta sebuah sikap yang

kooperatif. (Rivai, 2014). Hasibuan (2012:153), menyebutkan bahwa kinerja yaitu sebuah hasil dari proses kerjanya yang ditentukan secara terencana dalam waktu serta tempat dari seorang karyawan dalam sebuah organisasinya.

METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini yaitu semua pegawai yang ada di pusat kesehatannya yang mengacu pada sebuah data di kecamatan Sidemen yang jumlahnya mencapai 69 orang kurang dari 100, sehingga akan diambil semuanya, dan penelitian ini yaitu penelitian populasinya. Dengan pengambilan sampelnya memakai metode pensesusan.

Metode pensesnsusan yaitu sebuah metode dalam pengambilan datanya yaitu kesemua populasinya yang dipakai menjadi sebuah sampel dalam penelitiannya. Motode yang dipakai untuk kumpulan datanya yaitu dengan pengobservasian, pewawancara, pendokumentasian, serta kuesioner.

Teknik analisis datanya memakai model dengan persamaan strukturalnya yang berbasis *variance* atau *Partial Least Square (PLS)*.

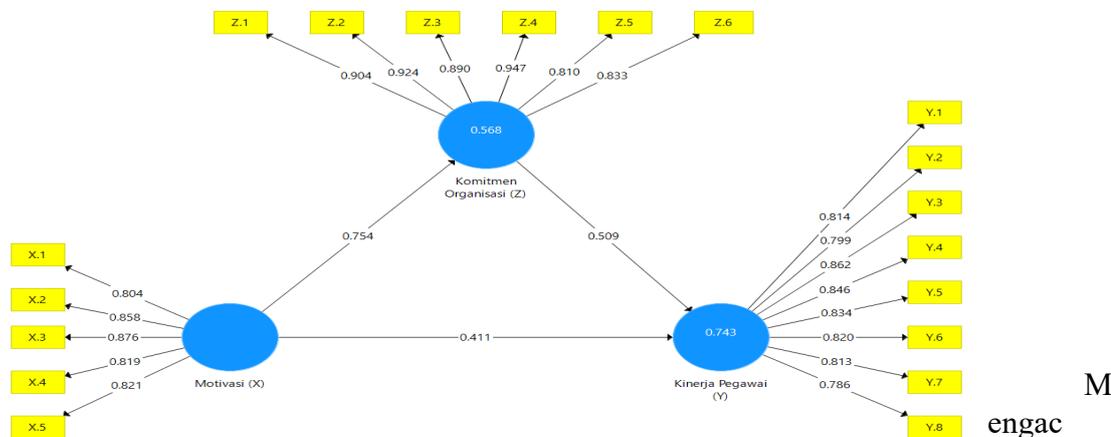
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis PLS

Hasil Evaluasi Model Pengukuran (Outer model)

Gambar 1. Outer Model

Sumber: Data Primer Diolah 2020



Convergent Validity

Mengacu pada table bahwa kesemua nilai pada pengujian validitas convergentnya melebihi 0,6, sehingga data pada penelitian ini adalah valid.

Hasil Evaluasi Model Pengukuran (Inner model)

R – square

Tabel 1. Hasil Uji R-square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0,743	0,736
Komitmen Organisasi (Z)	0,568	0,562

Sumber: Data primer diolah, 2020.

engac u pada nilai R-squarenya untuk variabel motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,743 termasuk lemah yang memberi sebuah gambaran punya besaran pengaruhnya adalah $0,743 \times 100\% = 74,3\%$. Nilai R-squarenya untuk variabel motivasi kepada Komitmen Organisasinya senilai 0,568 termasuk moderat yang memberi sebuah gambaran punya besaran pengaruhnya adalah $0,568 \times 100\% = 56,8\%$.

Q – square

Mengacu pada hasil perhitungan bahwa nilai *Q-squarenya* senilai 0,889 melebihi 0 serta mendekati 1, mengartikan bahwa model punya nilai yang *predictive*

relevance atau sebuah model layak untuk disebutkan punya nilai prediktif yang relevan. **Pengujian Hipotesis**

Tabel 2.
Hasil Uji Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,509	0,496	0,094	5,409	0,000
Motivasi (X) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,411	0,424	0,090	4,556	0,000
Motivasi (X) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,754	0,759	0,061	12,344	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2020

Mengacu pada table bahwa nilai *p*-*valu*nya serta *t* statisticsnya untuk tiap variabelnya mampu dijelaskan seperti berikut.

- (1) Nilai *p*-*valu*nya pada variabel komitmen organisasinya kepada kinerja pegawainya senilai 0,000 jika dibanding dengan signifikannya senilai 0,05. Dikarenakan nilai *p*-*valu*nya < signifikannya (0,000 < 0,05) dengan nilai betanya senilai 0,509 positif serta nilai *t* statisticsnya senilai 5,409 jika dibanding dengan *t*-tabel senilai 1,96. Dikarenakan nilai *t*-statisticsnya > *t*-*valu*nya (5,409 > 1,96) mengartikan bahwa komitmen organisasinya punya pengaruh kepada kinerja pegawainya.
- (2) Nilai *p*-*valu*nya pada variabel motivasinya kepada kinerja pegawainya senilai 0,000 jika dibanding dengan signifikannya senilai 0,05. Dikarenakan nilai *p*-

- valu*nya < signifikannya (0,000 < 0,05) dengan nilai betanya senilai 0,411 positif serta nilai *t* statisticsnya senilai 4,556 jika dibanding dengan *t*-tabel senilai 1,96. Dikarenakan nilai *t*-statisticsnya > *t*-*valu*nya (4,556 > 1,96) mengartikan bahwa motivasinya punya pengaruh kepada kinerja pegawainya.
- (3) Nilai *p*-*valu*nya pada variabel motivasinya kepada komitmen organisasinya senilai 0,000 jika dibanding dengan signifikannya senilai 0,05. Dikarenakan nilai *p*-*valu*nya < signifikannya (0,000 < 0,05) dengan nilai betanya senilai 0,754 positif serta nilai *t* statisticsnya senilai 12,344 jika dibanding dengan *t*-tabel senilai 1,96. Dikarenakan nilai *t*-statisticsnya > *t*-*valu*nya (12,344 > 1,96) mengartikan bahwa motivasinya punya pengaruh kepada komitmen organisasinya.

Tabel 3.
Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi (X) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,384	0,376	0,074	5,177	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2020

Mengacu pada table bahwa nilai *p*-valuenya serta *t* statisticsnya untuk tiap variabelnya mampu dijelaskan seperti berikut:

- (4) Nilai *p*-valuenya pada variabel motivasinya kepada kinerja pegawainya melalui komitmen organisasinya senilai 0,000 jika disbanding dengan signifikannya senilai 0,05. Dikarenakan nilai *p*-valuenya < signifikannya (0,000 < 0,05) dengan nilai betanya senilai 0,384 positif serta nilai *t* statisticsnya senilai 5,177 jika disbanding dengan *t*-tabel senilai 1,96. Dikarenakan nilai *t*-statisticsnya > *t*-valuenya (5,177 > 1,96) mengartikan bahwa komitmen organisasinya mampu memediasi secara positif serta signifikan pengaruh dari motivasinya kepada kinerja pegawainya.

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Secara Langsung Dan Signifikan Antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai *p*-valuenya pada variabel komitmen organisasinya kepada kinerja pegawainya senilai 0,000 jika disbanding dengan signifikannya senilai 0,05. Dikarenakan nilai *p*-valuenya < signifikannya (0,000 < 0,05) dengan nilai betanya senilai 0,509 positif serta nilai *t* statisticsnya senilai 5,409 jika disbanding dengan *t*-tabel senilai 1,96. Dikarenakan nilai *t*-statisticsnya > *t*-valuenya (5,409 > 1,96) mengartikan bahwa komitmen organisasinya punya pengaruh kepada kinerja pegawainya.

Penelitian ini didukung oleh Werang dan Agung (2017) menunjukkan bahwa sebuah komitmen organisasinya punya pengaruh yang positif kepada kinerja pegawainya.

Pengaruh Secara Langsung Dan Signifikan Antara Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai *p*-valuenya pada variabel motivasinya kepada kinerja pegawainya senilai 0,000 jika disbanding dengan signifikannya senilai 0,05. Dikarenakan nilai *p*-valuenya < signifikannya (0,000 < 0,05) dengan nilai betanya senilai 0,411 positif serta nilai *t* statisticsnya senilai 4,556 jika disbanding dengan *t*-tabel senilai 1,96. Dikarenakan nilai *t*-statisticsnya > *t*-valuenya (4,556 > 1,96) mengartikan bahwa motivasinya punya pengaruh kepada kinerja pegawainya.

Penelitian ini didukung oleh Widyani dkk (2019) memberikan sebuah gambaran bahwa motivasi kerja punya pengaruh yang positif kepada kinerja karyawannya. Hal senada disampaikan oleh Candradewi dan Dewi (2019) dan Komarudin dkk (2020) yang menyatakan bahwa motivasinya yang diberi oleh sebuah usaha milik seseorang yang berbentuk sebuah kompensasi mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Secara Langsung Dan Signifikan Antara Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi

Nilai *p*-valuenya pada variabel motivasinya kepada komitmen organisasinya senilai 0,000 jika disbanding dengan signifikannya senilai 0,05. Dikarenakan nilai *p*-valuenya <

signifikannya ($0,000 < 0,05$) dengan nilai betanya senilai 0,754 positif serta nilai t statisticsnya senilai 12,344 jika dibanding dengan t-tabel senilai 1,96. Dikarenakan nilai t-statisticsnya $>$ t-valuenya ($12,344 > 1,96$) mengartikan bahwa motivasinya punya pengaruh kepada komitmen organisasinya.

Penelitian ini didukung oleh Pramukti (2019) memberikan sebuah gambaran bahwa motivasi kerja punya pengaruh yang positif kepada komitmen organisasinya serta kinerja karyawannya.

Pengaruh Secara Tidak Langsung Dan Signifikan Antara Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi

Nilai *p-valuenya* pada variabel motivasinya kepada kinerja pegawainya melalui komitmen organisasinya senilai 0,000 jika dibanding dengan signifikannya senilai 0,05. Dikarenakan nilai *p-valuenya* $<$ signifikannya ($0,000 < 0,05$) dengan nilai betanya senilai 0,384 positif serta nilai t statisticsnya senilai 5,177 jika dibanding dengan t-tabel senilai 1,96. Dikarenakan nilai t-statisticsnya $>$ t-valuenya ($5,177 > 1,96$) mengartikan bahwa komitmen organisasinya mampu memediasi secara positif serta signifikan pengaruh dari motivasinya kepada kinerja pegawainya.

Hasil penelitian pada penelitian ini sejalan Rosidah (2017) yang menyatakan Komitmen organisasional memediasi pengaruh motivasi kepada kinerja dari seorang karyawannya.

SIMPULAN

Mengacu dari hasil serta pembahasannya, adapun simpulan dalam penelitian ini adalah seperti berikut:

- 1) Komitmen Organisasinya punya pengaruh yang positif kepada kinerja pegawainya pada Puskesmas yang ada di Sidemen

- 2) Motivasi punya pengaruh yang positif kepada kinerja pegawainya pada Puskesmas yang ada di Sidemen.
- 3) Motivasinya punya pengaruh yang positif kepada Komitmen Organisasinya pada Puskesmas yang ada di Sidemen
- 4) Komitmen Organisasinya mampu memediasi pengaruh Motivasinya kepada Kinerja Pegawainya pada Puskesmas yang ada di Sidemen

Saran

Mengacu pada simpulan diatas maka adapun saran dalam penelitian ini adalah seperti berikut 1) bagi mahasiswa penelitian ini mampu dijadikan sebuah sumber referensi atau sumber ajar dalam melakukan sebuah kegiatan di mata kuliahnya. 2) Bagi Puskesmas yang ada pada kecamatan Sidemen, hasil ini bisa dijadikan sebagai peningkatan kinerja pegawainya, yang dilakukan dengan memberikan sebuah regulasi serta kebijakan dalam peningkatan sebuah motivasi serta komitmen organisasinya. 3) Bagi Universitas, hasil ini mampu dijadikan sebuah sumber materi pelajaran serta sebagai sebuah contoh dalam penelaan studi kasus yang ada pada mata kuliahnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47-62.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Candradewi, I., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Effect of compensation on employee performances toward motivation as mediation variable. *International research*

- journal of management, IT and social sciences*, 6(5), 134-143.
- Hasibuan, M. SP (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Komarudin, A., & Rismayadi, B. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Kepada Kinerja Karyawan Di Pt. Hasil Raya Industries Karawang. *Buana Ilmu*, 4(2), 1-12.
- Krisnawati, N. M., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2019, December). Peran Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusantara Surya Sakti Bangli. In *Seminar Nasional Inovasi dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora-InoBali* (pp. 531-540).
- Kurniawan, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2).
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126.
- Nawawi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nikpour, A. (2017). The impact of organizational cultures on organizational performances: The mediating roles of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6, 65-72.
- Ola, A. B., Abdullah, R., & Azis, M. (2019). Pengaruh status kepegawaian dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja di UPTD Puskesmas Kajuara Kabupaten Bone. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Pramukti, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(1), 17-23.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Rosidah, Jamilatun. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediasi Komitmen Organisasional pada Guru dan Karyawan di SMP Batik Surakarta. *Tesis*. Universitas Sebelas Maret: Surakarta.
- Suarjana, A. A. G. M., Putra, I. K. M., & Susilawati, N. L. N. A. S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai PLN Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 12(1 Maret), 1.
- Susanti dan Palupiningdyah. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Turnover Intention* Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Werang, B. R., Agung, A. A. G., & Agung, G. (2017). Teachers' job satisfaction, organizational commitment, and performance in Indonesia: A study from Merauke District, Papua. *International*

Journal of Development and Sustainability, 6(8), 700-711.

Widyani, A. A. D., Maryani, N. L. K. S., & Saraswati, N. P. A. S. (2019). Peningkatan Motivasi Dalam Hubungan Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan Pada PT Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur. *Sketsa Bisnis*, 6(2), 112-124.