

**PERBEDAAN KOMITMEN KERJA ANTARA  
KARYAWAN KONTRAK DAN KARYAWAN TETAP  
PADA KARYAWAN BAGIAN NON MEDIS  
RSUD SIMPANG LIMA GUMUL KEDIRI**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna  
memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
pada Program Studi Manajemen



OLEH :

**FEBBY FARADELLA BUKHORIDA**

NPM: 18.1.02.02.0271

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

**2022**

Skripsi oleh:

**FEBBY FARADELLA BUKHORIDA**  
NPM: 18.1.02.02.0271

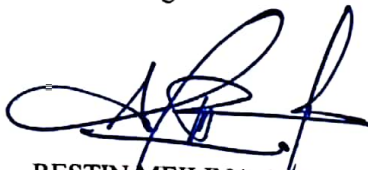
Judul:

**PERBEDAAN KOMITMEN KERJA ANTARA  
KARYAWAN KONTRAK DAN KARYAWAN TETAP  
PADA KARYAWAN BAGIAN NON MEDIS  
RSUD SIMPANG LIMA GUMUL KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan  
Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Nusantara PGRI Kediri

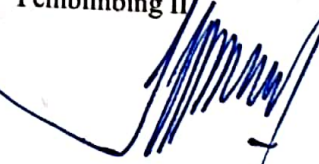
Tanggal: 13 Juli 2022

Pembimbing I



**RESTIN MEILINA, M.M.**  
NIDN. 0721058605

Pembimbing II



**SIGIT WISNU SETYA B, M.M.**  
NIDN. 0720108202

Skripsi oleh:

**FEBBY FARADELLA BUKHORIDA**

NPM: 18.1.02.02.0271

Judul:

**PERBEDAAN KOMITMEN KERJA ANTARA  
KARYAWAN KONTRAK DAN KARYAWAN TETAP  
PADA KARYAWAN BAGIAN NON MEDIS  
RSUD SIMPANG LIMA GUMUL KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri  
Pada tanggal: 18 Juli 2022

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji:

1. Ketua : Restin Meilina, M.M.
2. Penguji I : Moch. Wahyu Widodo, M.M.
3. Penguji II : Sigit Wisnu Setya B, M.M.



Mengetahui,

Dekan FEB,



Dr. Subagyo, M.M.  
NIDN. 0717066601

## **PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Febby Faradella Bukhorida  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/tanggal lahir : Kediri, 12 Februari 2000  
NPM : 18.1.02.02.0271  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 13 Juli 2022

Yang Menyatakan

**FEBBY FARADELLA B**  
NPM. 18.1.02.02.0271

**Motto :**

“You Are Going To Figure It Out

But You Don't Have To

Figure It Out Right Now,

God Is Always On Time ”

- Unknown

Kupersembahkan karya ini untuk:

**Diriku sendiri,**

Terimakasih, sudah berjuang dan bertahan hingga hari ini.

## Abstrak

**Febby Faradella Bukhorida:** Perbedaan Komitmen Kerja Antara Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap pada Karyawan Bagian Non Medis RSUD Simpang Lima Gumul Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2022.

Kata kunci: Komitmen Kerja, Status Karyawan, Kinerja Karyawan.

Penelitian ini didasari banyaknya fenomena sistem karyawan kontrak dilingkungan instansi pemerintah ditengah mayoritas merupakan karyawan tetap. Dari segi status hingga kesejahteraan tentu berbeda keduanya. Karyawan tetap memiliki wewenang dan tanggung jawab lebih besar dibanding karyawan kontrak, namun tergolong aman karena tidak ada perjanjian kerja berjangka seperti karyawan kontrak, sehingga tidak khawatir akan diberhentikan sewaktu-waktu. Dengan adanya perbedaan hak dan kewajiban tentu menciptakan komitmen kerja yang berbeda pula. Karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui perbedaan komitmen kerja antara karyawan kontrak dan tetap bagian non medis RSUD SLG. Model penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik dalam penelitian ini menggunakan uji komparasi, dengan *indikator affective commitment, continuance commitment dan normative commitment*. Instrumen penelitian berupa kuesioner. Dan teknik analisis yang digunakan adalah *Independent Sample T-test* dengan *SPSS Statistics 23v*. Tabel statistik menunjukkan komitmen karyawan kontrak rata-rata sebesar 5.2 dan komitmen karyawan tetap sebesar 6.5. Disimpulkan terdapat perbedaan komitmen kerja antara keduanya. Untuk dapat meningkatkan komitmen para karyawan pimpinan dan manajemen harus dapat membina keterikatan karyawan dan meyakinkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan bersama tujuan pribadi karyawan.

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenaan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul **“Perbedaan Komitmen Kerja Antara Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap Pada Karyawan Bagian Non Medis RSUD Simpang Lima Gumul Kediri”** ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan setulus-tulusnya kepada:

1. Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri Bapak Dr. Zainal Afandi, S.Pd, M.Pd. yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Bapak Dr. Subagyo, M.M.
3. Ketua Program Studi Manajemen sekaligus pembimbing I Ibu Restin Meilina, M.M.
4. Pembimbing II Bapak Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M.
5. Direktur RSUD Simpang Lima Gumul Kediri Bapak dr. Tony Widiyanto, SpOG.
6. PIC Jaminan Kesehatan RSUD Simpang Lima Gumul Kediri Ibu dr. Ace Tolausansail dan khususnya teman-teman Jaminan Kesehatan RSUD Simpang Lima Gumul Kediri yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
7. Orangtua yang selalu mendukung baik secara moril dan materil.
8. Saudara dan sahabat yang selalu memberikan dukungan dan semangat.

9. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri, 13 Juli 2022

**FEBBY FARADELLA B**  
NPM. 18.1.02.02.0271



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Pembatasan Masalah .....	5
D. Rumusan Masalah .....	6
E. Tujuan Penelitian .....	6
F. Manfaat Penelitian .....	6
1. Teoritis.....	6
2. Praktis.....	7
BAB II.....	8
KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS .....	8
A. Kajian Teori .....	8
1. Komitmen Kerja .....	8
2. Karyawan.....	13
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu .....	15
C. Kerangka Berpikir.....	18
D. Kerangka Konseptual.....	20
E. Hipotesis.....	21

BAB III.....	22
METODOLOGI PENELITIAN.....	22
A. Variabel Penelitian.....	22
1. Identifikasi variabel penelitian .....	22
2. Definisi Operasional Variabel .....	23
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian .....	24
1. Pendekatan Penelitian.....	24
2. Teknik Penelitian.....	25
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	26
1. Tempat Penelitian.....	26
2. Waktu Penelitian .....	26
D. Populasi dan Sampel .....	27
1. Populasi .....	27
2. Sampel.....	27
E. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data.....	29
1. Pengembangan Instrumen .....	29
2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	32
3. Sumber Data dan Langkah-Langkah Pengumpulan Data .....	35
F. Teknik Analisis Data.....	36
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	37
2. Uji Normalitas .....	37
3. Uji Homogenitas.....	37
4. Uji Hipotesis.....	38
BAB IV .....	39
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	39
A. Gambaran Subjek Penelitian .....	39
1. Sejarah Singkat Organisasi.....	39
2. Karakteristik Responden .....	41
B. Deskripsi Data Variabel.....	43
C. Analisis Data.....	48
1. Uji Normalitas .....	48

2. Uji Homogenitas.....	49
D. Pengujian Hipotesis.....	50
E. Pembahasan.....	52
BAB V.....	55
SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	55
A. Simpulan .....	55
B. Implikasi .....	55
1. Implikasi Teoritis.....	55
2. Implikasi Praktis.....	56
C. Saran.....	56
1. Untuk Objek Penelitian .....	56
2. Untuk Penelitian Selanjutnya.....	56
DAFTAR PUSTAKA .....	58
LAMPIRAN.....	61

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Perbandingan Penelitian Terdahulu .....	17
Tabel 3. 1 Nilai Sekala Likert .....	31
Tabel 3. 2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	31
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas.....	33
Tabel 3. 4 Hasil Uji Realibilitas.....	34
Tabel 4. 1 Katrakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
Tabel 4. 2 Jumlah Karyawan/Responden Berdasarkan Usia .....	42
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	43
Tabel 4. 4 Deskripsi Staistik .....	43
Tabel 4. 5 Deskripsi Statistik .....	44
Tabel 4. 6 Deskripsi Statistik .....	45
Tabel 4. 7 Deskripsi Statistik .....	46
Tabel 4. 8 Deskripsi Statistik .....	47
Tabel 4. 9 Deskripsi Statistik .....	47
Tabel 4. 10 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov .....	48
Tabel 4. 11 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov .....	49
Tabel 4. 12 Uji Homogenitas .....	50
Tabel 4. 13 Uji Independent Sample T-test .....	51

## DAFTAR GAMBAR

Bagan 2. 1 Perbedaan Komitmen Kerja antara Karyawan Kontrak dengan Karyawan Tetap.....	20
----------------------------------------------------------------------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Data Kuesioner .....	61
Lampiran 2 : Berita Acara Bimbingan Skripsi.....	62
Lampiran 3 : Surat Izin Penelitian .....	63

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Rumah Sakit Umum Daerah Simpang Lima Gumul (RSUD SLG) merupakan Unit Organisasi Berbadan Khusus (UOBK) pelaksana kegiatan pelayanan publik milik Pemerintah Kabupaten Kediri bidang kesehatan. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit menyebutkan bahwa dalam penyelenggaraan pelayanan di rumah sakit dibutuhkan sikap profesional dan bertanggung jawab dalam upaya mendukung rangkaian pembangunan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu. Sehingga, RSUD dituntut untuk memiliki kualitas yang dibuktikan dengan standar-standar akreditasi, salah satunya adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu elemen utama yang harus ditata dan dikelola demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia memegang peran besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Dengan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dapat memberikan dampak dan mempengaruhi terhadap kelangsungan perusahaan kedepannya.

Setiap individu atau kelompok yang menjalin suatu hubungan atau ikatan akan selalu membutuhkan sebuah komitmen. Pada dasarnya, komitmen adalah ikatan dengan wujud dedikasi dalam melakukan suatu kegiatan. Tanpa adanya komitmen, sebuah hubungan mungkin tidak bisa berjalan dengan harmonis,

karena akan sulit memahami perbedaan sudut pandang mengenai arah tujuan yang akan dicapai. Komitmen bisa dilakukan dengan cara suka rela atau tanpa unsur paksaan, karena merasa memiliki dengan apa yang dilakukan. Selain itu, komitmen bisa terjalin karena adanya unsur kebutuhan.

Komitmen karyawan merupakan hal yang sangat diharapkan perusahaan. Komitmen kerja merupakan kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi (Amrulloh, 2020). Hal ini berarti setiap karyawan harus sama-sama memiliki komitmen kerja yang tinggi untuk pencapaian tujuan perusahaan. Komitmen karyawan menjadi salah satu unsur yang membentuk loyalitas karyawan. Komitmen karyawan merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pada organisasi dan menunjukkan proses berkelanjutan, yang mana dengan adanya komitmen, karyawan lebih mengekspresikan perhatiannya untuk keberhasilan serta kemajuan organisasi (Pusparani, 2018). Dengan komitmen, karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya hal tersebut yang disebut dengan menghasilkan karyawan yang loyal.

Komitmen karyawan juga akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Kinerja merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi banyak faktor antara lain kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, loyalitas, disiplin kerja dan komitmen (Kasmir, 2016). Terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen dengan kinerja karyawan, komitmen memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan



(Pebriana Ramadhan et al., 2019). Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada suatu organisasi, secara tidak langsung akan mematuhi, bertanggung jawab penuh dan berusaha untuk bekerja keras dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga mencapai standar kinerja maksimal sesuai ketentuan yang diinginkan perusahaan.

Usaha perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas tentunya akan membutuhkan biaya besar. Sedangkan setiap perusahaan selalu menginginkan efisiensi biaya dalam proses kegiatannya dan mengharapkan keuntungan usaha yang lebih besar. Oleh karena itu, dalam rangka efisiensi biaya dan mengurangi resiko perusahaan salah satu cara yang diterapkan oleh banyak perusahaan di Indonesia saat ini adalah dengan menerapkan sistem tenaga kerja kontrak. Hampir segala jenis perusahaan swasta maupun instansi milik pemerintah kini sudah menerapkan sistem kerja kontrak.

Adanya sistem kerja kontrak memunculkan perbedaan status yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak. Terdapat perbedaan situasi dan kondisi pada karyawan tetap dan kontrak yang dapat berpengaruh pada komitmen kerja karyawan. Karyawan tetap tidak memiliki masa kerja dengan waktu tertentu, sehingga menciptakan kondisi aman. Karyawan tetap menerima penghasilan dan tunjangan yang lebih besar dan teratur dibanding karyawan kontrak. Karyawan tetap memiliki wewenang lebih dan dapat memanfaatkan fasilitas perusahaan tanpa perlu khawatir akan pemberhentian hubungan kerja atau konsekuensi pelanggaran dalam perjanjian kontrak. Selain itu, dalam proses pelatihan umumnya karyawan tetap yang lebih diutamakan oleh perusahaan, sehingga

teknologi informasi karyawan tetap tentu akan lebih unggul dibanding karyawan kontrak. Sedangkan, karyawan kontrak memiliki masa kerja dengan perjanjian waktu tertentu. Memiliki beban diberhentikan ketika melakukan suatu kesalahan atau jika perusahaan mendadak mengalami suatu kondisi tertentu yang dapat mempengaruhi jalannya perusahaan. Kesenjangan akan hak dan kewajiban yang dihadapi tersebut akan berpengaruh pada komitmen kerja karyawan tetap dan kontrak.

Penelitian mengenai komitmen kerja dengan subjek yang dibedakan berdasarkan status karyawan kontrak dengan karyawan tetap semakin menarik untuk dilakukan, terlebih lagi saat ini hampir semua perusahaan baik swasta maupun instansi milik pemerintah menerapkan sistem kontrak pada komposisi karyawannya. Begitu juga RSUD Simpang Lima Gumul (SLG) yang menjadi objek dari penelitian ini. Jasa kesehatan merupakan bidang bisnis yang tidak lekang oleh waktu dan tidak pernah mati, baik dalam kondisi normal maupun krisis akan tetap menjadi kebutuhan bagi masyarakat. Dalam bisnis ini dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas pelayanan, dalam hal ini manusia atau karyawan sebagai elemen utama pelaksana kegiatan operasionalnya. Diperlukan karyawan dengan kemampuan dan ketrampilan yang tinggi sebab bisnis ini menyangkut dengan nyawa seseorang.

RSUD SLG sendiri merupakan unit organisasi dibawah garis koordinasi dan tanggung jawab langsung oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Kediri. Secara langsung, kinerja RSUD SLG membawa nama baik atau citra Pemerintah Daerah Kabupaten Kediri dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan. Pihak

eksternal dan lembaga masyarakat turut memantau jalannya rumah sakit daerah. Oleh karena itu dibutuhkan karyawan dengan kompetensi dan komitmen kerja yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dengan melakukan penelitian berjudul: **Perbedaan Komitmen Kerja Antara Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap Pada Karyawan Non Medis RSUD Simpang Lima Gumul Kediri.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Ada perbedaan hak yang diterima antara karyawan kontrak dan karyawan tetap yang dapat memicu perbedaan komitmen.
2. RSUD Simpang Lima Gumul Kediri merupakan rumah sakit di bawah garis koordinasi Pemerintah Daerah Kabupaten Kediri, sebagai representasi dari citra pemerintah daerah, RSUD Simpang Lima Gumul dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan dan agar pembahasan tidak terlalu meluas, maka dibuat pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Perbedaan komitmen antara karyawan kontrak dan karyawan tetap melibatkan tiga unsur penting dalam komitmen kerja yaitu perasaan atau afeksi, kesadaran dan nilai atau norma.
2. Penelitian hanya dilakukan bagi karyawan non medis.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah Ada Perbedaan Komitmen Kerja Antara Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap?”

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui perbedaan komitmen kerja antara karyawan kontrak dan karyawan tetap.

#### **F. Manfaat Penelitian**

##### 1. Teoritis

###### a. Bagi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi dan masukan bagi pengembangan penulisan dan penelitian karya ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia.

###### b. Bagi Penelitian Selanjutnya.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dan pembaharuan dalam penelitian yang sejenis dan menambah ilmu pengetahuan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

## 2. Praktis

### a. Bagi Instansi / Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia atau secara khusus komitmen kerja karyawan.

### b. Bagi Karyawan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan pengetahuan mengenai pentingnya memiliki komitmen kerja dalam bekerja. Sehingga kedepannya karyawan dapat bersikap lebih bijaksana dan meningkatkan kualitas komitmen kerjanya dengan kinerja yang diberikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adib, H. S. (2015). Teknik Pengembangan Instrumen Penelitian Ilmiah Di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam. In *Sains Dan Teknoogi*. Universitas Muhammadiyah Semarang.
- Aeni, H. (2016). Persepsi Siswa Kelas V SD Tanggeran 02 Kecamatan Tonjong Terhadap Iringan Musik Dalam Pembelajaran Di Tahun Pelajaran 2015/2016. In *Pendidikan Kesenian*.
- Akbar, P. F. K. (2017). Aktivitas Customer Relations Rumah Sakit Melalui Pendekatan Agama. In *Jurnal Konseling* (Vol. 3, Issue 1). Universitas Negeri Malang.
- Amrulloh, Y. A. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Mojokerto*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) PGRI Dewantara Jombang.
- Bhirawa, S. W. S. (2018). Implementasi Prestasi Kerja Karyawan Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, dan Kompensasi. *Jurnal Tecnoscienza*, 2. <http://www.ejournal.kahuripan.ac.id/index.php/TECNOSCIENZA/article/view/170>
- Budiyanto, M. A. (2014). *Kata kunci: 77209154*.
- Dewi, M. (2017). *Analisis Perbandingan Kualitas Produk Dan Harga Pada Sepatu Nike Dan Adidas Di Bandar Lampung*. Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya.
- Gunawan, A., & Sunardi, H. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tangguh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), 98066.
- Januardha, J., & Nurwidawati, D. (2014). Perbedaan komitmen Organisasi Karyawan Tetap dan Karyawan Outsourcing Pada PT. Bank Pembangunan Daerah "X." *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 5(1), 38. <https://doi.org/10.26740/jppt.v5n1.p38-44>
- Kania, Y. S. (2019). Golput Dalam Pilkada Kabupaten Ciamis Tahun 2018 (Studi Kasus Masyarakat desa Sukasenang Kecamatan Sindangkasih). In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 2, Issue 1). Universitas Semarang.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Enam). PT. Raja Grafindo Persada.
- Koni, S. (2013). *Assessment Pembelajaran* (3rd ed.). Bumi Aksara.

- Korry, D. I. (2017). *Coping Stress Berdasarkan Status Kerja Ibu Rumah Tangga*. Universitas Katolik Soegijapranata.
- Kurniawan, A. D. (2016). *Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Pengangkatan Karyawan Tetap Dari Tenaga Kontrak Di PT. Petrosida Dengan Menggunakan Metode Topsis*. Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Meilina, R. (2017). *Pelayanan Publik Dalam Perspektif MSDM (Pertama)*. Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Mukrodi, W. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Komitmen Pegawai Di Kantor-Kantor Kementerian Agama Se Propinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Kreatif*, 2(1).
- Nugroho, W. A. (2018). *Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Komitmen Kerja Karyawan Outsourcing Di CV. X*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Nur, E. (2020). *Analisis Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak (Studi Kasus Pada PT.BANK SULSELBAR CABANG JENEPONTO)*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Pebriana Ramadhan, Yusnita, N., & Muharam, H. (2019). Hubungan Antara Komitmen Organisasional dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Adev Natural Indonesia. *Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan*, 8. <https://repository.unpak.ac.id/tukangna/repo/file/files-20191022040419.pdf>
- Pranitasari, D., & Nabihati, L. (2019). Analisis Kedisiplinan Kerja Berdasarkan Status Karyawan. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 7(1), 32–51.
- Pratama, R. B. (2019). *Realisasi Penerimaan Pajak Pertambahan Nilai Yang Dipengaruhi Oleh Pencairan Tunggal Pajak Atas Penagihan Pajak Dan Jumlah Pengusaha Kena Pajak, Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bandung Cibeunying Tahun 2014-2017*. Universitas Komputer Indonesia.
- Pratiwi, V. J. (2018). *Presepsi Siswa Terhadap Tayangan The Story Of Rohingya, Studi Deskriptif Kuantitatif Mengenai Persepsi Siswa Broadcasting SMKN 10 Bandung Terhadap Tayangan The Story Of Rohingya Di NET TV*. Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
- Pusparani, W. A. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Plant Produksi PT Asia Pacific Fibers, Tbk Kendal)*. Universitas Diponegoro.
- Rahardjo, A. B. (2010). *Fakultas psikologi universitas muhammadiyah surakarta 2010. May 2014*, 0–8.

- Rizqina, Z. A., Adam, M., & Chan, S. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen. *Jurnal Magister Manajemen, 1*(1).
- Romdoni, L. N. (2019). *Pengaruh Penggunaan Figur Publik Dalam Kampanye Terhadap Tingkat Perolehan Suara Pada Pemilihan Kepala Daerah Jawa Barat Tahun 2018 Di Kota Bandung*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tanzeh, A. (2011). *Metodologi Penelitian Praktis*. Teras.
- Tohari, A. (2015). *Bahan Ajar Praktikum SPSS 21.0*. Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Wahyudi, S. R. (2020). *Komitmen Organisasi Kajian: Sumber Daya Manusia*. Universitas Pamulang.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Kelima)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wulandari, N. W., Zainul, M., & Syahrani. (2019). Analisis Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pt . Armada Mix Kota Banjarbaru. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.