



Pengaruh Kemampuan Diri, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Padang Lawas

Mhd. Faisal Amrin Siregar¹, Ritasari Nasution², Roy Parasian Purba³, Gabe Torang Sipahutar⁴

¹Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

²Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

³Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

⁴Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

Email Corresponding Author. faisal.amrin@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history
Received :
Accepted :
Published :

Kata Kunci:

Lingkungan kerja;
Kemampuan diri;
Komitmen organisasi;
Motivasi; Kinerja.

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Apakah ada pengaruh kemampuan diri terhadap kinerja. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, kemampuan diri, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan diri terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kemampuan diri, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 39 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel kemampuan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel lingkungan kerja, kemampuan diri, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

ABSTRACT

This formula research in this research there is influence work environment on performance. There is influence self ability on performance. There is influence organization commitment on performance. There is influence motivation on performance. There is influence work environment, self ability, organization commitment and motivation on performance. This research target is to for know and analysis influence work environment on performance. For know is influence self ability on performance. For know influence organization commitment on performance. For know influence motivation on performance. For know influence work environment, self ability, organization commitment and motivation on performance. Samples in the research hearts respondents amounted to 29 employees. Data analysis techniques used in the research is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. Results in the research is explained

Keyword:

Work environment, Self ability; Organization commitment; Motivation; Performance.

that work environment variable effect positif and significant on performance. Self ability variable effect positif and significant on performance. Organization commitment variable effect positif and significant on performance. Motivation variable effect positif and significant on performance. Variable of work environment, self ability, organization commitment and motivation variable effect positif and significant on performance.

PENDAHULUAN

Proses pembangunan dapat berjalan secara baik dan berhasil, manakala sistem manajemen pemerintahan yang diaplikasikan menunjang tercapainya tujuan penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan itu sendiri, tolok ukur keberhasilan pembangunan tergantung dalam penerapan manajemen pemerintahan (*birocraty of management*) atau manajemen kepegawaiannya. Tiga dimensi pengelolaan birokrasi, yaitu mengutamakan prinsip kinerja, berorientasi pada hasil, dan berasaskan manfaat yang sebesar-besarnya bagi masyarakat, harus menjadi domain yang diprioritaskan dalam setiap pelaksanaan roda pemerintahan dan roda pembangunan ekonomi kerakyatan. Sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor : 52 tahun 2009 tentang perkembangan kependudukan dan pembangunan keluarga, penduduk harus menjadi titik sentral dalam pembangunan berkelanjutan di Indonesia. Pembangunan berkelanjutan adalah pembangunan terencana di segala bidang untuk menciptakan perbandingan ideal antara perkembangan kependudukan dengan daya dukung dan daya tampung lingkungan serta meningkatkan kualitas generasi mendatang untuk mensukseskan pembangunan. Terdapat dua hal utama yang perlu diperhatikan dalam membahas integrasi penduduk ini. Pertama, bahwa penduduk tidak hanya diperlakukan sebagai objek, tetapi juga sebagai subjek yang berpartisipasi penuh dalam pembangunan. Kedua, ketika penduduk memiliki peran sebagai subjek pembangunan, maka diperlukan upaya pemberdayaan untuk meningkatkan kapasitas penduduk dalam pembangunan. Hal ini menyangkut pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Padang Lawas dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kinerja dari setiap individu yang ada. Pegawai memainkan peranan yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan dinas. Seberapa baik seorang pemimpin memberikan motivasi kerja kepada bawahannya akan secara langsung mempengaruhi individu pegawai, unit kerja dan dinas secara keseluruhan. Pada penelitian ini peneliti memilih Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Padang Lawas sebagai obyek penelitian. Alasannya karena penulis sudah mengetahui permasalahan-permasalahan yang terjadi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Padang Lawas tersebut diketahui oleh peneliti karena bekerja pada dinas dimaksud. Menurut Schuler (2007:170), untuk mendapatkan kinerja yang baik dan hasil kerja yang meningkat di suatu organisasi, pegawai harus memenuhi persyaratan atau memiliki 1), Keahlian dan kemampuan dasar, yaitu sekelompok kemampuan, yang meliputi kemampuan komunikasi, kemampuan teknik, kemampuan konseptual, 2). Kualitas pribadi yang meliputi mental, fisik, emosi, watak sosial, sikap, komitmen, integritas, kesadaran, serta perilaku yang baik dan 3). Kemampuan administrasi meliputi kemampuan menganalisis persoalan, memberi pertimbangan, pendapat, keputusan, mengatur sumber daya, dan berbagai macam kegiatan, lapang dada, sabar, berpartisipasi aktif dalam berbagai aktivitas.

Banyak kajian tentang sumber daya manusia dan keorganisasian yang menyoroti masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor yang sangat umum dan hamper selalu dikaji dalam penilaian kinerja ini adalah motivasi. Motivasi juga menjadi salah satu predictor bagi kinerja pegawai. Menurut Rivai (2009:223) menyatakan bahwa 30% dari waktu para pimpinan digunakan untuk menpegawaisi masalah lingkungan manusia (pegawai). Pendekatan yang digunakan dalam memberikan motivasi pada pegawai perlu memperhatikan karakteristik pegawai yang bersangkutan. Dessler (2007:88) membandingkan antara karyawan dan supervisor sektor publik dan swasta memberikan hasil yang berbeda. Pada pegawai sektor publik lebih cenderung motivasi kerja mereka disebabkan oleh adanya kestabilan dan keamanan dalam bekerja dimasa mendatang sebagai aktor utama yang berpengaruh. Sedangkan untuk karyawan sektor swasta motivasi mereka bekerja sangat dipengaruhi oleh tingginya gaji yang mereka peroleh dan kesempatan untuk meraih jenjang yang lebih tinggi. Pada tingkat supervisor, motivasi pegawai dalam bekerja pada instansi public dipengaruhi oleh keterlibatan mereka dalam memberikan kontribusi dalam membuat keputusan-keputusan yang penting. Selain itu kestabilan dan keamanan kerja masih dominan untuk instansi publik. Untuk melihat fenomena tentang motivasi kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Padang Lawas dilihat dari

absensi pegawai 4 bulan terakhir (Mei 2021 s/d Agustus 2021). Berdasarkan data absensi dapat dilihat bahwa rata-rata keterlambatan pegawai masuk kerja selama 4 bulan terakhir adalah 12% dan rata-rata pegawai yang pulang sebelum jam kerja adalah 11%. Kondisi ini merefleksikan bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Padang Lawas.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Padang Lawas adalah komitmen organisasi. Sekarang ini komitmen organisasi dapat dijadikan landasan daya saing, karena organisasi atau instansi dengan pegawai yang mempunyai komitmen akan mendapatkan keunggulan-keunggulan yang tidak dimiliki oleh organisasi atau instansi lain seperti adanya kepercayaan yang kuat untuk menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk melakukan usaha yang di atas namakan organisasi, serta adanya keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Colquitt (2009:77) berpendapat bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai hasrat yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi atau komitmen organisasi akan mempengaruhi sikap atau perilaku pegawai untuk tetap bekerja di suatu organisasi atau meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi menjadi isu penting dalam konstelasi perubahan organisasi yang di dalamnya terkait dengan manajemen dan perilaku sumber daya manusia atau pegawai. Pada komitmen organisasi terkait dengan rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan kompetensi (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan). Tiga unsur utama dalam komitmen organisasi (rasa identifikasi, keterlibatan dan kompetensi) tersebut menjadi dasar yang sangat penting bagi pegawai untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tercipta kinerja yang baik. Dengan demikian pegawai yang mempunyai komitmen. Fenomena yang terkait dengan komitmen organisasi yakni masih lemahnya komitmen dan dukungan para pemangku kepentingan terhadap program dinas terutama yang terkait dengan kelembagaan, kebijakan, perencanaan program dan penganggaran.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Padang Lawas adalah lingkungan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Windy dan Gusnati 2012) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut menyatakan lingkungan kerja ada pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, hal ini ditemukan adanya konsistensi temuan dari penelitian terdahulu tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji kembali pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Fenomena tentang lingkungan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Padang Lawas diantaranya kinerja pegawai belum mencapai sebagaimana mestinya karena kurang lengkapnya sarana pendukung dan kondisi ruangan kantor yang dirasakan masih perlu perbaikan sehingga nyaman untuk bekerja. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Padang Lawas adalah kemampuan diri. Menurut Robbins (2007:114) kemampuan diri adalah kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Umumnya kapasitas individu dipengaruhi oleh kontribusi pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skills*), dan sikap (*attitude*) yang tertanam di dalam pikiran yang berasal dari dalam diri sendiri, orang tua, pegawai dan lingkungan organisasi. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu, karena masing-masing individu memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Cascio (2006:221) mengemukakan bahwa kemampuan mental, intelegensi emosi, dan *tacit knowledge* dapat membantu membedakan pegawai yang berkinerja tinggi dengan pegawai yang berkinerja rendah. Fenomena tentang kemampuan diri pegawai diantaranya kemampuan pegawai dalam menghadapi permasalahan dalam bekerja belum optimal dan sikap pegawai dalam menampung aspirasi dari masyarakat belum dapat memberikan solusi yang memuaskan masyarakat.

KAJIAN LITERATUR

Menurut Cross (2012:76), keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada bagaimana para personel dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam organisasi instansi berhasil tidaknya tujuan instansi sangat ditentukan oleh kinerja pegawai. Karena tugas pegawai adalah mengelola kegiatan bekerja. Berkenaan dengan kinerja pegawai sebagai pegawai, mencakup aspek kemampuan personal, kemampuan profesional dan kemampuan sosial. Beberapa ahli mendefinisikan kinerja pegawai secara berbeda, misalnya Dessler (2007:77) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Mangkunegara (2009:77) menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Rivai (2009:87) kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi seorang pegawai baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan diukur dalam periode tertentu. Kinerja pegawai merupakan hal-hal penting untuk diperhatikan karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada kinerja pegawainya. Kinerja pegawai didalam organisasi sangat bervariasi antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya. Variasi kinerja pegawai tersebut disebabkan karena kemampuan pegawai yang berbeda-beda sehingga kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan akan bervariasi pula. Siagian (2008:76) mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Handoko (2008:112) mendefinisikan motivasi kerja adalah keadaan dalam diri seseorang yang terdorong oleh keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Schroeder (2004:88) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan, pengarahannya untuk memenuhi tujuan tertentu. Dari beberapa pendapat tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, sehingga motivasi kerja mempunyai peranan penting dalam organisasi. Motivasi kerja yang tinggi akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya atas dasar kesadaran. Swastha (2008:115), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang mengenal dan terikat pada organisasinya. Pegawai-pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Yukl (2007:93) memberikan pengertian bahwa pegawai yang mempunyai komitmen terhadap satuan kerja menunjukkan kuatnya pengenalan dan keterlibatan pegawai dalam satuan kerja yang dinyatakan sebagai berikut: "*organizational commitment was defined as the strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization*". Pegawai yang memiliki komitmen terhadap satuan kerja kemungkinan untuk tetap bertahan lebih tinggi dari pada pegawai yang tidak mempunyai komitmen. Mereka cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Pegawai yang menunjukkan sikap komitmennya akan merasa lebih senang dengan pekerjaan mereka, berkurangnya membuang-buang waktu dalam bekerja dan berkurangnya kemungkinan meninggalkan lingkungan kerja. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia No. 25/KEP/M.PAN/2008, pengertian komitmen adalah keteguhan hati, tekad yang mantap, dan janji untuk melakukan atau mewujudkan sesuatu yang diyakini.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengertian mengenai komitmen pada dasarnya menekankan bagaimana hubungan pegawai dan satuan kerja menimbulkan sikap yang dapat dipandang sebagai rasa keterikatan pada falsafah dan satuan kerja untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Martoyo (2004:15) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Dalam kehidupan sehari-hari orang bekerja, berfikir menggunakan pikiran (intelekt)-nya. Cepat tidaknya dan terpecahkan atau tidaknya suatu masalah tergantung kepada kemampuan intelegensinya. Dilihat dari intelegensinya, kita dapat mengatakan seseorang pandai atau bodoh, pandai sekali/cerdas (genius) atau pandai/dungu (idiot). Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Kerja berarti cerdas, berakal dan berpikiran jernih berdasarkan ilmu pengetahuan. (Depdikbud, 2008:437).

Istilah intelek menurut Zauhar (2008:43) berasal dari kata *intellect* (Bahasa Inggris), yang berarti: "Proses kognitif berfikir, daya menghubungkan serta kemampuan menilai dan mempertimbangkan dan kemampuan mental atau intelegensi. Menurut Siagian (2008:66), intelegensi adalah kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan baru, dengan menggunakan alat-alat berpikir yang sesuai dengan tujuan. Menurut Barnardin (2008:77), kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Sesungguhnya kemampuan ditujukan seseorang baru sebagian dari potensi yang terdapat pada dirinya sendiri. Dalam hal ini perlu adanya motivasi kerja untuk menggerakkan agar prestasi kerja semakin dapat dilihat dan dirasakan oleh pengguna jasa Pegawai Negeri Sipil. Menurut Robbins (2006:46) kemampuan kerja adalah kemampuan mental yang diperlukan untuk menjalankan

kegiatan mental. Sedangkan Martoyo (2004:138), kemampuan kerja pegawai adalah berbagai perangkat pengetahuan yang ada dalam diri individu yang diperlukan untuk menunjang berbagai aspek motivasi kerja sebagai pegawai.

Berkaitan dengan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah kapasitas umum dari kesadaran individu untuk berfikir, menyesuaikan diri, memecahkan masalah yang dihadapi secara bijaksana, cepat dan tepat baik yang dialami diri sendiri maupun dilingkungan.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Padang Lawas yang berjumlah 39 orang. Dalam hal ini kepala dinas, dan peneliti tidak dimasukkan sebagai populasi.

Tabel 1. Kerangka populasi pegawai

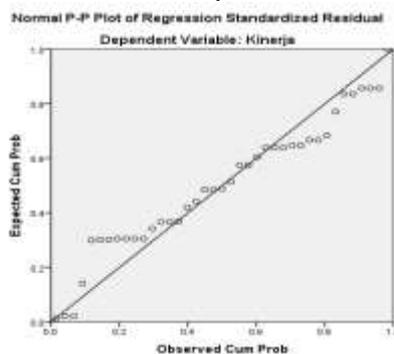
No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	Sekretariat	8
2	Bidang Pemerintahan Desa	11
3	Bidang Pembangunan dan Peningkatan Kapasitas	10
4	Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	10
Jumlah		39

Sumber : Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Padang Lawas, 2021

Dengan menggunakan teknik penarikan sampel yaitu total sampling atau metode sensus, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 39 orang pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Padang Lawas.

Uji Kualitas Data

Menurut Sugiyono (2014:144) pengertian dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik. Pengujian dengan distribusi dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi atau residual normal, maka garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Uji normalitas dengan grafik dapat dilakukan dengan program SPSS dengan analisis grafik *Normal Probability Plot*



Gambar 1. Uji normalitas data

Berdasarkan gambar 1, diatas terlihat titik-titik dari plotting data residual berada di garis diagonal, hal ini dapat disimpulkan data yang diuji berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi dari model regresi linier bahwa tidak terjadi korelasi yang signifikan antara variabel bebasnya. Untuk menguji hal tersebut maka diperlukan suatu uji yang disebut uji multikolinieritas. Menurut Sugiyono (2014:151) pengertian multikolinieritas adalah keadaan di mana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Jika terdapat korelasi yang kuat dimana sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah :

- a. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir
- b. Nilai standar error setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian, semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar yang dapat mengakibatkan standar error semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika VIF dibawah 10 dan *Tolerance Value* diatas 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 2. Uji multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kemampuan diri	0.803	1.246
Lingkungan kerja	0.970	1.031
Komimen organisasi		
Motivasi	0.781	1.280

a Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai *Tolerance Value* diatas 0.1 yaitu 0.988, 0.880, 0.870 dan 0.111; hal ini menunjukkan adanya korelasi yang cukup tinggi/kuat antara sesama variabel bebas dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1.246, 1.031, 1.280, dimana nilai VIF dari keempat variabel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat *multikolinieritas* diantara ketiga variabel bebas yang diuji dalam penelitian ini.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai periode sebelumnya maupun nilai periode sesudahnya. Menurut Sugiyono (2014:172) pengertian dari autokorelasi adalah keadaan di mana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode tertentu t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1), model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW-test). Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1.65 <DW<2.35 tidak terjadi autokorelasi
- 1.21.<DW<1.65 atau 2.35<DW<2.79 tidak dapat disimpulkan.
- DW<1.21 atau DW > 2.79 terjadi autokorelasi.

Tabel 3. Uji Autokorelasi

Model	R Square	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
		Change	F Change	df1		
1	.501	11.718	3	35	.000	1.953

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan Tabel 4 di atas diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1.953, nilai ini berada pada kisaran 1.65 <DW<2.35, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi yang diuji dalam penelitian ini.

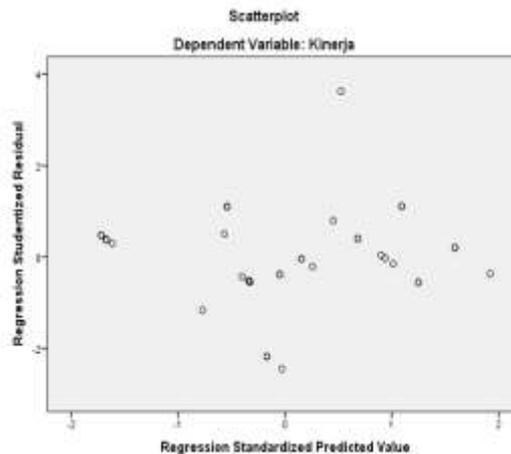
Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Gejala variance yang tidak sama ini disebut dengan heteroskedastisitas, sedangkan adanya gejala residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain disebut dengan homokedastisitas. Menurut Sugiyono (2014:158) pengertian dari heteroskedastisitas adalah dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berbagai macam uji heteroskedastisitas yaitu dengan uji glejser, melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi, atau uji koefisien korelasi spearman's.

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot* antara nilai variabel terikat (ZSPRED) dengan residualnya (SRESID), dimana sumbu X adalah yang diprediksi dan sumbu Y adalah residual. Dasar pengambilan keputusan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

- a. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 diatas, menunjukkan titik-titik yang menyebar, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas di data penelitian ini.

Uji Hipotesis

Dalam evaluasi data ini peneliti akan melihat model persamaan regresi linier berganda dan akan menguji kebenaran hipotesis baik itu secara partial atau sendiri-sendiri, maupun secara simultan atau bersama-sama, dan untuk memudahkan peneliti dalam pengolahan data, maka digunakan Program *Statistical Product and Service Solutions* versi 22.00. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dari persamaan regresinya, dan dari hasil pengolahan data diperoleh hasil berikut ini :

Tabel 4. Analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.375	4.824		.285	.777
Kemampuan diri	.188	.063	.265	2.979	.005
Lingkungan kerja	.262	.096	.268	2.740	.010
Komimen organisasi	.368	.081	.458	4.572	.000
Motivasi kerja	.225	.066	.319	3.400	.002

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan Tabel 5.21, diatas dapat dibuat persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 1.375 + 0.188X_1 + 0.262X_2 + 0.368X_3 + 0.225X_4 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan :

- a) Nilai kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Padang Lawas sebesar 1.375, dengan ketentuan nilai dari variabel bebas (X₁, X₂, X₃ dan X₄) diabaikan.
- b) Nilai koefisien regresi X₁ (Kemampuan diri) mempunyai nilai positif yaitu 0.188, hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan diri mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Padang Lawas.

- c) Nilai koefisien regresi X_2 (Lingkungan kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.262, hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Padang Lawas.
- d) Nilai koefisien regresi X_3 (Komitmen organisasi) mempunyai nilai positif yaitu 0.368, hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Padang Lawas.
- e) Nilai koefisien regresi X_4 (Motivasi) mempunyai nilai positif yaitu 0.225, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Padang Lawas.

Untuk mengetahui pengaruh kemampuan diri terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Padang Lawas digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel 5. Pengaruh kemampuan diri terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.375	4.824		.285	.777
Kemampuan diri	.188	.063	.265	2.979	.005

a. Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.979. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $39 - 2 = 37$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.026. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis penelitian diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis penelitian ditolak.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.979 > 2.026$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha:0.05$ yaitu $0.005 < 0.05$, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya variabel kemampuan diri secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Padang Lawas. Besarnya pengaruh variabel kemampuan diri terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Padang Lawas sebesar 0.265 atau 26.50%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Adlina (2014). Menurut Suryana (2011:88) menyatakan bahwa kemampuan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Deskripsi dari hasil penelitian ini menjelaskan jika pegawai mempunyai kemampuan diri yang baik, maka akan berdampak positif untuk meningkatkan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya jika pegawai kurang atau tidak mempunyai kemampuan diri dalam bekerja maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Padang Lawas ah digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel 6. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.375	4.824		.285	.777
Lingkungan kerja	.262	.096	.268	2.740	.010

a. Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.740. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $39 - 2 = 37$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.026. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis penelitian diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis penelitian ditolak.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.740 > 2.026$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha:0.05$ yaitu $0.010 < 0.05$, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya

variabel lingkungan kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Padang Lawas. Besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Padang Lawas sebesar 0.268 atau 26.80%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Taghavi (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Deskripsi dari hasil penelitian ini menjelaskan jika pegawai mampu mengelola kerja dengan baik, maka akan berdampak positif untuk meningkatkan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya jika pegawai kurang mampu mengelola kerja dengan baik maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Padang Lawas digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel 7. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.375	4.824		.285	.777
Komitmen organisasi	.368	.081	.458	4.572	.000

a. Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.572. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $39 - 2 = 37$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.026. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis penelitian diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis penelitian ditolak.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.572 > 2.026$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha:0.05$ yaitu $0.000 < 0.05$, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya variabel komitmen organisasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Padang Lawas. Besarnya pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Padang Lawas sebesar 0.458 atau 45.80%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Maskur, (2010), Muchtar Adama (2014), dan Murgianto, Sulasmi, S., dan Suhermin. (2016), yang mana kesemuanya menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Deskripsi dari hasil penelitian ini menjelaskan bahwa jika pegawai mempunyai komitmen organisasi yang baik dalam bekerja maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya jika komitmen organisasi pegawai dalam bekerja kurang baik maka berdampak pada penurunan kinerjanya.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Padang Lawas digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel 8. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.375	4.824		.285	.777
Motivasi	.225	.066	.319	3.400	.002

a. Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.400. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $39 - 2 = 37$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.026. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis penelitian diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis penelitian ditolak.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.400 > 2.026$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha:0.05$ yaitu $0.002 < 0.05$, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya

variabel motivasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Padang Lawas. Besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Padang Lawas sebesar 0.319 atau 31.90%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Fitriadi, B. Y. (2012), Koesmono, H. Teman, (2005), Kusuma, A. A. (2013) dan Muslih, Basthoumi (2012) yang mana kesemuanya menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Deskripsi dari hasil penelitian ini menjelaskan bahwa jika pegawai mempunyai motivasi yang baik dalam bekerja maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya jika motivasi pegawai dalam bekerja kurang baik maka berdampak pada penurunan kinerjanya.

Untuk mengetahui pengaruh kemampuan diri, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Padang Lawas digunakan uji-F.

Tabel 9. Pengaruh kemampuan diri, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja

e		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243.900	4	60.975	23.893	.000 ^a
	Residual	86.767	34	2.552		
	Total	330.667	38			

Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 10 di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 23.893. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel – 1 atau $5 - 1 = 4$, dan jumlah sampel dikurang 5 atau $39 - 5 = 34$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2.87. Dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis penelitian diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis penelitian ditolak.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23.893 > 2.87$) dan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya variabel kemampuan diri, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Padang Lawas. Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar dan dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan diri, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Padang Lawas.

Uji Determinan

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kemampuan diri, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Padang Lawas, dan dapat dilihat dari model *summary*, khususnya nilai *Adjusted Rsquare*.

Tabel 10. Model summary^b pengaruh kemampuan diri, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.707	1.59749

Dependent Variable : Kinerja

Besarnya Tabel diatas diperoleh nilai *Adjusted Rsquare* (r^2) sebesar 0.738. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel kemampuan diri, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Padang Lawas sebesar 73.80%, sedangkan sisanya sebesar 26.20% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabel kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Padang Lawas dapat

diterangkan oleh variabel kemampuan diri, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan motivasi sebesar 73.80%, sedangkan sisanya sebesar 26.20% disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut, variabel kemampuan diri secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Padang Lawas. Variabel lingkungan kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Padang Lawas. Variabel komitmen organisasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Padang Lawas. Variabel motivasi kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Padang Lawas. Variabel kemampuan diri, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Padang Lawas.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*, Remaja Rosda Karya, Bandung
- Barker, Alan (2012), *Mengelola Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia, Jakarta.
- Colquitt, Jason A., Lepine, Jeffery A. & Wesson, Michael J. (2009). *Organizational Behavior. Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York : McGraw-Hill/Irwin
- Dessler, Garry (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Preshelindo, Jakarta.
- Edy Sutrisno, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Perdana Media Group
- Fahmi, Irham (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasinya*, Bandung : Alfabeta
- Gomez-Mejia, Balkin, dan Cardy, (2011), *Managing Human Resources, International Edition*. Prentice Hall International, Inc
- Handoko (2013), *Manajemen, Edisi Kedua*, Cetakan Ketigabelas, BPFYogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara AP, (2015), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung
- Mangakuprawira, Sjafri, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Instansi : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins Stephen, (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge (2012), *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Rush Michel, Althoff, Phillip (2015). *Pengantar Sosiologi Politik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Samsudin, Sadili. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, CV. Pustaka Setia
- Santoso, Singgih (2004), *SPSS Statistik Parametrik*, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia Jakarta.
- Sedarmayanti (2017), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT Refika Aditama, Bandung
- Siagian, Sondang. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudaryono (2017), *Pengantar Manajemen : Teori dan Kasus*, Penerbit CAPS, Yogyakarta
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Triton PB (2006), *SPSS 13.00 Terapan, Riset Statistik Parametrik*, Andi, Yogyakarta

Jurnal :

- Ageng Prawatya (2015), Pengaruh motivasi, kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN Cabang Weleri, Udinus Repository
- Ali, A.Y.S., Dahie, A.M., dan Ali, A.A. (2016). Teacher Motivation and School Performance, the Mediating Effect of Job Satisfaction: Survey from Secondary Schools in Mogadishu. *International Journal of Education and Social Science* Vol. 3 No. 1; January 2016
- Jatilaksono, Raditya (2016), Pengaruh Kemampuan Diri Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai CV. Abank Irenk Creative Yogyakarta. Thesis, Fakultas Ekonomi
- Krisdiana dan Marimin (2014), Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Se-Kota Tegal, Vol.3 No.2 *Economic Education Analysis Journal*.
- Maskur, (2010), Analisis Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Fleksibilitas Organisasi dan Kinerja Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Di Wilayah Kota Makassar. Tesis Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang
- Muchtar Adama (2014), Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, (Studi Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen Bagian Subag Umum, Subag Keuangan, Subag PEP, Dikmen dan PNF Orseni, FE. UNDIP, Semarang.
- Murgianto, Sulasmi, S., dan Suhermin. (2016). Effects of Commitment, Competence, Work Satisfaction on Motivation and Performance of Employees at Integrated Service Office of east Java. *International Journal of Advanced Research* (2016), Volume 3, Issue -378-396
- Nair, P.P dan Ganesh, S.S. (2016). Effects of Motivation, Stress and Compensation Benefits on Employee Performance in IT Professionals. *International Journal of Advanced Research* (2016), Volume 4, Issue 1, 1349- 1357
- Nurchayani, N.M dan Adnyani, I.G.A.D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai dengan kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.1, 2016
- Pranoto, Paulus Sugiyo. (2014). "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Crea Cipta Cemerlang Surabaya", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 2 Nomor 4.
- Putri Salasa Ifani (2014), Pengaruh Fasilitas Kerja, Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Aceh, ETD, Unsiyah Banda Aceh.
- Saeed, S., dan Syah, F.M (2016). Impact of Performance Appraisal on Employee Motivation in Islamic Banking. *Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter)*. Vol. 5, No.7; February 2016
- Soepardjo, Tanisa Arsyah dan Nugrohoseno, Dwiarko.(2014)."Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. NAV Jaya Mandiri Surabaya", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 2 Nomor 4.
- Tiqwani, Rerry dan Tri Wijayanti W, Dewie. (2014). "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Inovatif terhadap Kinerja Pegawai PT. Tri Sakti Jaya Perkasa Surabaya", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 2 Nomor 3
- Wendy Lor, Zubair Hassan (2017), The Influence Of Leadership On Employee Performance Among Jewellery Artisans In Malaysia, *International Journal of Accounting & Business Management* *ijabm* Vol. 5 (No.1), April, 2017.