

PENGARUH KEMAMPUAN, LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN BARAT

Menawastuny Munthe
Universitas Islam Sumatera Utara
menawastuny.munthe@gmail.com

ABSTRACT

The problem in this research is: How does the ability to influence employee performance at the West Medan Pratama Tax Office. How does the influence of the work environment on employee performance. How does the influence of organizational commitment on employee performance on, How does the influence of work attitudes on employee performance, How does the influence of ability, work environment, organizational commitment and work attitude on employee performance at the West Medan Pratama Tax Office. The hypothesis proposed is: Ability to have a positive and significant effect on employee performance at the West Medan Pratama Tax Office, Work environment has a positive and not significant effect on employee performance, organizational commitment has a positive and not significant effect on employee performance, work attitude has a positive and significant effect on employee performance, ability, work environment, organizational commitment and work attitude have a positive and significant effect on employee performance at the West Medan Pratama Tax Office. The study was conducted at the West Medan Pratama Tax Office. Jalan Dormitory No. 7-A, Medan-20151 with 96 research samples. Based on the analysis results obtained there is a significant effect between work ability on the performance of West Medan Pratama Tax Office employee, because according to the results of the analysis of t count > t -table (1.735 > 1.66) at $n = 96$ with a significance level of 95%, There is an influence Significant between the work environment on employee performance analysis results t count > t -table (2.687 > 1.66) at $n = 96$ with a significance level of 95%, There is a significant influence between organizational commitment to employee performance because according to the results of t analysis > t -table (4.335 > 1.66) at $n = 96$ with a significance level of 95%. There is a significant influence between work attitudes on employee performance, because according to the results of the analysis of t count > t -table (2.027 > 1.66) at $n = 96$ with a significance level of 95%. F -count value > F table (39,988 > 2.48) with the numerator dk 4 and the denominator 91 together (multiple) there is a positive and significant effect on ability, work environment, organizational commitment and work attitude on the performance of the employees of the West Medan Pratama Tax Office. Thus the hypothesis proposed is accepted.

Keyword : ability, work environment, organizational commitment, work attitude and employee performance

ABSTRAK : Masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada, Bagaimana pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai, Bagaimana pengaruh kemampuan, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Hipotesis yang diajukan adalah :Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kemampuan, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan sikap kerjaber pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Penelitian dilaksanakan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Jalan Asrama No. 7-A, Medan-

20151 dengan sampel penelitian sebanyak 96 orang. Berdasarkan hasil analisis diperoleh ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, karena menurut hasil analisis hitung $> t$ -tabel ($1,735 > 1,66$) pada $n = 96$ dengan taraf signifikansi 95%. Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai hasil analisis hitung $> t$ -tabel ($2,687 > 1,66$) pada $n = 96$ dengan taraf signifikansi 95%. Ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai karena menurut hasil analisis hitung $> t$ -tabel ($4,335 > 1,66$) pada $n = 96$ dengan taraf signifikansi 95%. Ada pengaruh yang signifikan antara sikap kerja terhadap kinerja pegawai, karena menurut hasil analisis hitung $> t$ -tabel ($2,027 > 1,66$) pada $n = 96$ dengan taraf signifikansi 95%. Nilai F -hitung $> F$ tabel ($39,988 > 2,48$) dengan dk pembilang 4 dan dk penyebut 91 secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.

Keyword : kemampuan, lingkungan kerja, komitmen organisasi, sikap kerja dan Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi pegawai (*internal factor*) maupun upaya strategis dari organisasi. Faktor-faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik organisasi, Robert (2009:77). Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua organisasi yang mempekerjakan pegawai, sebab kinerja pegawai ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Mengelola dengan menyediakan sarana dan prasarana dimana berusaha mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif yang bisa mendorong pegawai selalu berinovasi dan berkreasi termasuk membuat sistem yang *fair* dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi, memperhatikan kemampuan pegawai dan usahanya dalam mencapai tujuan karirnya. Penting bagi organisasi untuk membuat pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik. Dalam bekerja, lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap sikap kerja dan menentukan prestasi kerja pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan membuat sikap pegawai positif dan memberi dorongan untuk bekerja lebih tekun dan lebih baik. Sebaliknya, jika situasi lingkungan tidak menyenangkan mereka cenderung meninggalkan lingkungan tersebut.

Banyak faktor yang mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai seperti dipahami dalam konsep perubahan perilaku. Robbins (2006:133) mengemukakan faktor-faktor

sebagai human *output* yang akan menentukan tingkat kinerja organisasi atau individu yaitu motivasi, komitmen, kompetensi, produktivitas, kemangkiran, dan kepuasan kerja. Pernyataan tersebut mengisyaratkan bahwa unsur manusia dalam kerangka pemikiran pendekatan modern dipandang sebagai faktor penentu dalam proses peningkatan kinerja organisasi.

Studi empiris menunjukkan bahwa sudah banyak yang meneliti tentang kinerja pegawai, dan memberikan kontribusi atau hasil penelitian yang berbeda-beda. Oleh karena itu berdasarkan pada hasil penelusuran studi empiris, variabel pertama yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat adalah kemampuan. Studi empiris yang menyatakan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja adalah penelitian dari Dhea (2016), dan Deo (2018). Menurut Robbins (2006:46) kemampuan adalah kemampuan mental yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Sedangkan Tika (2006:88), kemampuan ialah berbagai perangkat pengetahuan yang ada dalam diri individu yang diperlukan untuk menunjang berbagai aspek kinerja sebagai pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja seorang pegawai antara lain pembawaan, kematangan, pembentukan, minat, kebebasan. Berkaitan dengan hal tersebut, kenyataan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat terlihat bahwa kemampuan kerja yang dimiliki pegawai terlihat belum optimal, hal ini mungkin disebabkan karena kebebasan pegawai dalam berkreasi kurang diberi kesempatan, dan target penerimaan pajak yang harus dipenuhi cukup besar sehingga secara tidak langsung menjadi beban pegawai dalam bekerja.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat adalah lingkungan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Elvandari (2015) dan Rara Saraswati (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2013:52) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja bertujuan agar dalam melaksanakan pekerjaan tercipta suasana yang tenang, nyaman dan damai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Permasalahan lingkungan kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat dilihat dari indikator hubungan pegawai dengan wajib pajak, masih sering terjadi konflik. Konflik yang biasa dialami oleh pegawai adalah konflik ketika menerima dan mempelajari keluhan wajib pajak sehingga hal tersebut akan mempengaruhi kemajuan kinerja pegawai.

Faktor berikutnya yang teridentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Penelitian terdahulu yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja adalah penelitian dari Dhea (2016), dan Deo (2018). Hal ini sejalan dengan pendapat Krietner et al (2015:135), mendefinisikan komitmen sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi yaitu *affective*, *normative*, dan *continuance commitment*. *Affective Commitment* adalah tingkat seberapa jauh seorang pegawai secara emosional terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi. *Continuance commitment* adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. *Normative commitment* merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara *psychological* terikat untuk menjadi pegawai dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, afeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan, dan lain-lain. Fenomena yang terlihat tentang komitmen organisasi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, kurangnya kemampuan dan ketrampilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas, kurangnya pemahaman pegawai terhadap peraturan perundang-undangan, dana yang ada telah ditentukan penggunaannya dan tidak dapat disesuaikan dengan kebutuhan.

Faktor lainnya yang teridentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat adalah sikap kerja. Menurut Ivancevich (2007:88), sikap kerja merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, menghasilkan pengaruh spesifik pada respons seseorang terhadap orang lain, objek, dan situasi yang berhubungan. Orang mencari kesesuaian antara keyakinan dan perasaan mereka terhadap objek dan menyatakan bahwa modifikasi sikap dapat dilakukan dengan mengubah sisi perasaan atau keyakinan tersebut, teori tersebut berpendapat bahwa kognisi, afeksi dan perilaku menentukan sikap dan bahwa sikap pun pada akhirnya menentukan kognisi, afeksi dan perilaku.

Penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa sikap kerja berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pertama penelitian dari Susanty (2013) menguji tentang pengaruh sikap kerja terhadap kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada 200 staf manajerial dan non manajerial PT Intech. Hasil penelitian menjelaskan bahwa bahwa sikap kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian Linz (2005) menjelaskan bahwa sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian dari Susanty (2013) dan Linz (2005), yang menguji pengaruh sikap kerja terhadap kinerja mempunyai hasil yang berbeda, oleh karena itu perlu kiranya dilakukan penelitian lagi untuk memperjelas hubungan kausal antara sikap kerja terhadap kinerja.

Adapun Tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan, lingkungan kerja,

komitmen organisasi dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat

Pendapat tersebut menjadi teori yang peneliti pakai dalam mengukur kinerja pegawai pada untuk penelitian ini, dikarenakan adanya kesesuaian kebutuhan yang ingin digunakan peneliti dalam melakukan penelitian.

2. Metode Penelitian

2.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Jalan Asrama No. 7-A, Medan-20151.

2.2. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat yang berjumlah 96 orang dimana peneliti tidak dijadikan populasi, dengan teknik penarikan sampel secara total sampling, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 1
Kerangka populasi berdasarkan jabatan

No	Keterangan/Jabatan	Jumlah (Orang)
1	Kepala Kantor	1
2	Kepala Seksi	10
3	Account Representative	41
4	Fungsional	12
5	Pelaksana	32
Jumlah		96

Sumber : Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, 2019

2.3. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data menggunakan validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik dengan menggunakan uji Multikolinearitas, Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas. Pengujian Hipotesis menggunakan uji regresi berganda.

3. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

3.1. Analisis Regresi

Berdasarkan analisis regresi linier ganda (Multiple) sebagaimana pada lampiran 10 diperoleh koefisien regresi sebagai berikut.

Tabel 2
Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,763	1,519		11,690	,000
Kemampuan	,066	,038	,136	1,735	,086
Lingkungan kerja	,137	,051	,232	2,687	,009
Komitmen organisasi	,257	,059	,400	4,335	,000
Sikap kerja	,136	,067	,202	2,027	,046

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan Tabel 5.19 diperoleh koefisien regresi variabel Kemampuan 0,066, Lingkungan kerja = 0,137, komitmen organisasi 0,257, sikap kerja 0,136 dengan konstanta 17,763 maka dapat dituliskan persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y_1 = 17,763 + 0,066X_1 + 0,137X_2 + 0,257X_3 + 0,136X_4$$

Persamaan di atas memberi gambaran bahwa perubahan rata-rata variabel kinerja (Y) tergantung dari perubahan variabel Kemampuan (X_1), Lingkungan kerja (X_2), komitmen organisasi (X_3) dan sikap kerja (X_4). Artinya apabila kemampuan, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan sikap kerja semakin

baik akan diikuti baiknya kinerja. Perubahan ini merupakan peningkatan apabila bertanda positif dan penurunan atau pengurangan jika bertanda negatif. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kemampuan, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan sikap kerja terhadap kinerja. Artinya apabila Kemampuan, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan sikap kerja ditingkatkan akan diikuti peningkatan kinerja,

3.2. Uji Hipotesis

3.2.1. Uji – F (Secara Simultan)

Berdasarkan analisis varians (Anova) dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 3
Uji-F (Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92,891	4	23,223	39,988	,000 ^b
	Residual	52,848	91	,581		
	Total	145,740	95			

a. *Dependent Variable: Kinerja pegawai*

b. *Predictors: (Constant), Sikap kerja, Kemampuan, Lingkungan kerja, Komitmen organisasi*

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai F-hitung sebesar 39,988 sedangkan nilai F-tabel (terlampir) dengan dk pembilang 4 dan dk penyebut 91 adalah sebesar 2,48 dimana F-hitung > F tabel (39,988 > 2,48) maka dapat disebutkan bahwa secara bersama-sama (*multiple*) terdapat pengaruh kemampuan lingkungan kerja, komitmen organisasi, sikap kerja terhadap kinerja.

3.2.2. Uji – t (Secara Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t, dimana dengan ketentuan :

t- hitung \leq t- tabeltidak ada pengaruh variabel bebas secara tersendiri terhadap variabel terikat

t- hitung $>$ t- tabel ada pengaruh variabel bebas secara tersendiri terhadap variabel terikat

Tabel 4
Uji-t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.763	1.519		11.690	.000
Kemampuan	.066	.038	.136	1.735	.086
Lingkungan kerja	.137	.051	.232	2.687	.009
Komitmen organisasi	.257	.059	.400	4.335	.000
Sikap kerja	.136	.067	.202	2.027	.046

a. *Dependent Variable: Kinerja pegawai*

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai -t Kemampuan = 1,735 sedangkan t-tabel dengan dk 96 (terlampir) sebesar 1,66 maka t hitung > t-tabel dengan demikian secara parsial ada pengaruh antara Kemampuan terhadap kinerja. Nilai t Lingkungan kerja = 2,687, sedangkan t-tabel dengan dk 96 (terlampir) sebesar 1,66 maka t hitung < t tabel dengan demikian secara parsial ada pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap kinerja.

Nilai -t komitmen organisasi = 4,335, sedangkan t-tabel dengan dk 96 (terlampir) sebesar 1,66 maka t hitung > t-tabel dengan demikian secara parsial ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja. Nilai t sikap kerja = 2,027, sedangkan t-tabel dengan dk 96 (terlampir) sebesar 1,66 maka t hitung > t

tabel dengan demikian secara parsial ada pengaruh antara sikapkerja terhadap kinerja.

3.2.2. Uji Determinasi

Berdasarkan hasil analisis data Kemampuan pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat umumnya kurang tinggi, Lingkungan kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat juga tidak baik, komitmen organisasi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat kurang tinggi, sikap kerja kurang tinggi dan Kinerja pegawai juga kurang tinggi. Kinerja pegawai dapat meningkat apabila Kemampuan semakin tinggi, Lingkungan kerja semakin baik, komitmen semakin baik dan sikap kerja semakin baik, karena hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis diperoleh terdapat pengaruh

kemampuan, lingkungan kerja komitmen organisasi dan sikap kerja terhadap kinerja. Apabila kemampuan, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan sikap kerja ditingkatkan 1% maka Kinerja akan naik 1%. Besarnya pengaruh Kemampuan, lingkungan

kerja, komitmen organisasi dan sikap kerja terhadap kinerja diketahui melalui uji determinasi (D) dimana $D = R^2 \times 100\%$. Hasil analisis pada model summary sebagaimana pada tabel dibawah ini.

Tabel 5
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.798 ^a	.637	.621	.76207	1.664

a. Predictors: (Constant), Sikap kerja, Kemampuan, Lingkungan kerja, Komitmen organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 5.21 diperoleh nilai R = 0,637 maka $D = 0,637 \times 100\%$ sehingga $D = 63,7\%$. Dengan demikian pengaruh kemampuan, Lingkungan kerja, komitmen organisasi dan sikap kerja terhadap kinerja sebesar 63,7%. sedangkan 36,3% lagi yang mempengaruhi kinerja ditentukan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

A. Kesimpulan

Sesuai hasil analisis penelitian maka dapat diambil kesimpulan sesuai tujuan penelitian yang dikemukakan.

1. Kemampuan pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat umumnya kurang tinggi, Lingkungan kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat juga tidak baik, komitmen organisasi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat kurang tinggi, sikap kerja kurang tinggi dan Kinerja pegawai juga kurang tinggi
2. Ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, karena menurut hasil analisis t hitung $>$ t-tabel ($1,735 > 1,66$) pada $n = 96$ dengan taraf signifikansi 95%.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, hasil analisis t hitung $>$ t-tabel ($2,687 > 1,66$) pada $n = 96$ dengan taraf signifikansi 95%.
4. Ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak

Pratama Medan Barat, karena menurut hasil analisis t hitung $>$ t-tabel ($4,335 > 1,66$) pada $n = 96$ dengan taraf signifikansi 95%

5. Ada pengaruh yang signifikan antara sikap kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, karena menurut hasil analisis t hitung $>$ t-tabel ($2,027 > 1,66$) pada $n = 96$ dengan taraf signifikansi 95%.
6. Nilai F-hitung $>$ F tabel ($39,988 > 2,48$) dengan dk pembilang 4 dan dk penyebut 91 secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ageng Prawatya (2015), Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Weleri
- Alfi Hasan Fauzan (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Tbk. Area Cirebon
- Arikunto, Suhaimi (2012). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Rineka Cipta, Jakarta
- Anoraga, Panji (2014). Psikologi Kerja, PT Rineka Cipta, Jakarta
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., and Wesson., (2009) Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace, New York, McGraw Hill, pp. 37

- Dhea Perdana Coenraad (2016), Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol.10, No. 1, April 2016, 17-24 ISSN 2443-2121
- Deo Sansha Sitorus dan Yoyok Susatyo (2018), Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Bisnis dan Manajemen (BISMA)*, FE. Unesa
- Dessler, Gary (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Salemba Empat
- Elvandari, Erlina Oktafia (2015) *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tripilar Betonmas Salatiga Tahun 2014/2015*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Hasibuan, Malayu SP (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*, Bumi Aksara Jakarta
- Handoko, T. Hani (2012). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE-Yogyakarta
- Istijanto (2011). *Riset Sumber Daya Manusia, Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Pegawai*, Cetakan Ketiga, PT Gramedia, Jakarta
- Ivancevich, G., and Koropaske, D., (2007) *Organizations: Behavior, Stucture, Process*, Singapore, McGraw Hill Company
- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert., and Matteson, Michael T., (2012) *Organizational Behavior and Management*, 7th edition, McGraw Hill, Alih Bahasa Gina Gania, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid 1, Edisi 7, Jakarta, Erlangga
- Jajang Aditya (2014), Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser, e-Journal adbisnis Fisip Unmul.ac.id
- Krietner R dan Angelo Kinicki, (2015) , *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat Jakarta
- Linz, Susan J., dan Semykina, Anastasia., (2012) "Attitudes and Performance: An Analysis of Russian Workers", William Davidson Institute Working Paper, No. 758
- Mangkunegara Anwar Prabu (2015), *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan kedua belas, Remaja Rosdakarya, Bandung
- 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
- Murphy, S. E., and Pirozzolo, F. J., (2012) *MultiJournal ple Intelligences and Leadership*, New Jersey, Lawrence Erlbaum
- Nitisemito S Alex (2012), *Manajemen Personalialia*, Cetakan Keempat, Ghalia, Jakarta
- Petty, Ricard E., Brinol, Pablo., dan Tormala, Zakary L., (2002) "Thought Confidence as a Determinant of Persuasion: The Self Validation Hypothesis", *Journal of Personality and Social Psychology*, pp. 722-734
- Rara Saraswati (2015), Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Indofood sukses Makmur. Tbk di Pekanbaru, *JOM FEKON* Vol. 2 No. 1 Februari 2015
- Riduwan. (2013). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Bandung* : Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins Stephen P, (2010), *Perilaku Organisasi* Jilid I, Aditya Media, Yogyakarta
- Robert L. Mathis and John H. Jackson (2009). *Human Resource Management*. New York: South-Western College Publishing.
- Suryana Sumantri (2011). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Santoso, Singgih (2011) *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, PT. Alex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta
- Siagian, SP (2011) *Teori dan Praktek Pengambilan Keputusan*, Cetakan II, CV. Haji Masagung, Jakarta
- Sedarmayanti (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Refika Aditama, Bandung
- Susanty, Aries., dan Miradipta, Rizqi., (2013) "Employee's Job Performance: The Effect

- of Attitude Toward Works, Organizational Commitment, and Job Satisfaction”, *Jurnal Teknik Industri*, Vol. 15, No. 1, pp. 13
- Sutrisno, Edy (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group Jakarta
- Tika P (2012), *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Triton PB (2012), *SPSS 13.00 Terapan Riset Statistik Parametrik*, Andi, Yogyakarta.
- Triton PB (2011), *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Tugu Yogyakarta
- Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.