



Pengaruh Kemampuan Kerja Motivasi Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah

Ardi Ansyah Harahap¹, Vicky Yansen Jefriando², Wenny Wahyuni³, Rizki Bagustianto⁴

¹Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

²Pragram Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

³Pragram Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

⁴Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

Corresponding author. ardi.ansyah@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history
Received :
Accepted :
Published :

Kata Kunci:

Kemampuan kerja;
Motivasi;
Komitmen organisasi;
Kinerja.

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi, motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

ABSTRACT

This formula research internal issue is how influence of job ability on employees performance. How influence of motivation on employees performance. How influence of organization commitment on employees performance. How influence of job ability, motivation and organization commitment on employees performance. This research target is to for know influence and analyze of job ability on employees performance. For know influence and analyze motivation on employees performance. For know influence and analyze organization commitment on employees performance. For know influence and analyze job ability, motivation and organization commitment on employees performance. Sample in this research amount to 34 employees. Technique analyze data which used in this research is analysis of regresi multiple linear. This research result explain of job ability effect positive and significant on employees performance. Motivation effect positive and significant on employees performance. Organization commitment effect

Keyword:

Job ability;
Motivation;
Organization
commitment;
Performance.

positive and significant on employees performance .Job ability, motivation and organization commitment effect and positive and significant on employees 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. Oleh karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan perhatian khusus terhadap kinerja setiap Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan masyarakat. Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Agar dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu instansi untuk bisa bekerja dengan baik, sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh organisasi dan masyarakat yang memerlukan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, kedisiplinan, pendidikan dan pelatihan, serta masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh, ada yang dominan ada juga yang tidak, salah satunya yaitu tentang tugas pegawai di lingkungan pemerintahan daerah maupun provinsi dengan demikian kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kantor Camat Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah 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 Kantor Camat Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah sebagai obyek penelitian. Alasannya karena penulis sudah mengetahui permasalahan-permasalahan yang terjadi pada dan permasalahan tersebut diketahui oleh peneliti karena bekerja pada Kantor Camat dimaksud. Schuler (2011:170), menyatakan untuk mendapatkan kinerja yang baik dan hasil kerja yang meningkat di suatu organisasi, pegawai harus memenuhi persyaratan atau memiliki, yang pertama keahlian dan kemampuan dasar, yaitu sekelompok kemampuan, yang meliputi kemampuan komunikasi, kemampuan teknik, kemampuan konseptual,

yang kedua kualitas pribadi yang meliputi mental, fisik, emosi, watak sosial, sikap, komitmen, integritas, kesadaran, serta perilaku yang baik dan yang ketiga 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 masalah sumber daya manusia dan keorganisasian yang menyoroti masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor yang sangat umum dan hampir selalu dikaji dalam penilaian kinerja ini adalah motivasi. Motivasi juga menjadi salah satu prediktor bagi kinerja pegawai. Menurut Rivai (2009:223) menyatakan bahwa 30% dari waktu para pimpinan digunakan untuk mengawasi masalah lingkungan manusia (pegawai). Pendekatan yang digunakan dalam memberikan motivasi pada pegawai perlu memperhatikan karakteristik pegawai yang bersangkutan. Dessler (2011:88) membandingkan antara pegawai dan supervisor sektor publik dan swasta memberikan hasil yang berbeda. Pada pegawai sektor publik lebih cenderung motivasi mereka disebabkan oleh adanya kestabilan dan keamanan dalam bekerja dimasa mendatang sebagai faktor utama yang berpengaruh. Sedangkan untuk pegawai 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 publik dipengaruhi oleh keterlibatan mereka dalam memberikan kontribusi dalam membuat keputusan-keputusan yang penting. Selain itu kestabilan dan keamanan kerja masih dominan untuk instansi publik.

Hasil penelitian terdahulu dari Agus Marimin (2011); Ali, A.Y.S., Dahie, A.M., dan Ali, A.A. (2016); Murgianto, Sulasmi, S., dan Suhermin. (2016); Nisyak, Ila Rohmatun., dan Trijonowati. (2016); Noviansyah dan Zunaidah (2011); Saeed, S., dan Syah, F.M (2016); Yazid, Musnadi dan Chan, (2013), kesemuanya menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Untuk melihat fenomena tentang motivasi di Kantor Camat Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah dilihat dari absensi pegawai 2 bulan terakhir (Juni 2021 s/d Juli 2021). Berdasarkan data absensi dapat dilihat bahwa rata-rata keterlambatan pegawai masuk kerja selama 2 bulan terakhir cukup tinggi yakni mencapai 18% dan rata-rata pegawai yang pulang sebelum jam kerja sebesar 14%. Kondisi ini merefleksikan bahwa motivasi kerja pegawai Kantor Camat Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah masih perlu mendapat perhatian. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah 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 atasnamakan 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. Hasil penelitian terdahulu dari Murgianto, Sulasmi, S., dan Suhermin (2016); Windy dan Gusnati (2012), kesemuanya menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Fenomena yang terkait dengan komitmen organisasi pegawai di Kantor Camat Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah diantaranya masih lemahnya komitmen dan dukungan para pemangku kepentingan terhadap program kerja terutama yang terkait dengan kelembagaan, kebijakan, perencanaan program dan penganggaran.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah adalah kemampuan kerja. Menurut Robbins (2011:114) kemampuan kerja 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 didalam 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.

Siagian (2014:81) mengemukakan bahwa kemampuan mental, intelegensi emosi, dan *tacit knowledge* dapat membantu membedakan pegawai yang berkinerja tinggi dengan pegawai yang berkinerja rendah. Penelitian terdahulu dari Arozi, Yaumul Fahru (2011), Farlen, Frans (2011), Rahmawati, Enny, Y. Warella dan Zaenal Hidayat, (2006), kesemuanya menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Fenomena tentang kemampuan kerja pegawai diantaranya Kurangnya staf yang terdidik secara fungsional dalam mengembangkan kreativitas dan menalar ide dalam membaca konsep rencana yang ingin dicapai.

KAJIAN LITERATUR

Swastha (2014:115), 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 (2011:93) 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.

Hasibuan (2014:65) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak, yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Siagian (2014:76) 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 (2014:112) mendefinisikan motivasi kerja adalah keadaan dalam diri seseorang yang terdorong oleh keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Sedarmayanti (2009:88) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan, pengarahannya untuk memenuhi tujuan tertentu. 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, 2014:437).

Istilah intelek menurut Zauhar (2014:43) 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 (2014:66), intelegensi adalah kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan baru, dengan menggunakan alat-alat berpikir yang sesuai dengan tujuan. Menurut Barnardin (2014:77), kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

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 (2011:77) 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.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Kantor Camat Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 34 orang. Populasi ini tidak termasuk peneliti, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1. Kerangka populasi pegawai

No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	Sekretariat	6
2	Seksi Ketentraman, Ketertiban dan Pemadam Kebakaran	3
3	Seksi Pembangunan Masyarakat Desa Kelurahan	2
4	Seksi Kesejahteraan Masyarakat	2
5	Seksi Pertamanan, Penerangan dan Kebersihan	3
6	PLKB Kecamatan	18
Jumlah		34

Sumber : Kantor Camat Manduamas, 2021

Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu 34 orang pegawai Kantor Camat Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah.

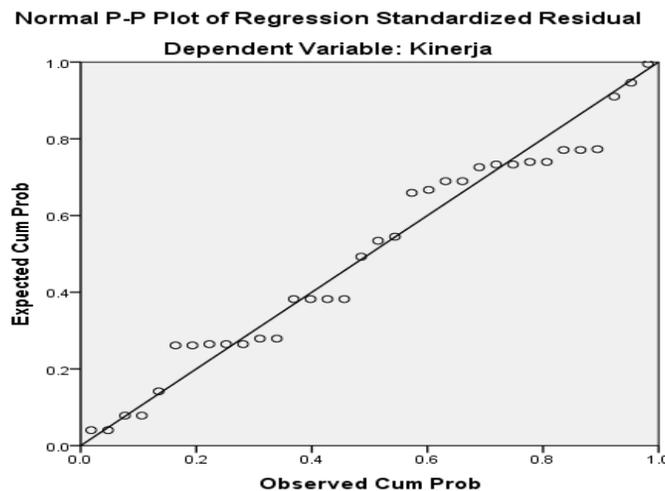
Tabel 2. Kerangka sampel pegawai

No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	Sekretariat	6
2	Seksi Ketentraman, Ketertiban dan Pemadam Kebakaran	3
3	Seksi Pembangunan Masyarakat Desa Kelurahan	2
4	Seksi Kesejahteraan Masyarakat	2
5	Seksi Pertamanan, Penerangan dan Kebersihan	3
6	PLKB Kecamatan	18
Jumlah		34

Sumber : Kantor Camat Manduamas, 2021

Uji Normalitas Data

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 ploating 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 diatas terlihat titik-titik dari ploating 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 Priyatno (2012:151) 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 3. Uji multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kemampuan kerja	0.944	1.059
Motivasi	0.756	1.323
Komitmen organisasi	0.773	1.293

a Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan Tabel 3 diatas diperoleh nilai *Tolerance Value* diatas 0.1 yaitu 0.944, 0.7569, 0.773; hal ini menunjukkan adanya korelasi yang cukup tinggi/kuat antara sesama variabel bebas dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1.059, 1.323, 1.293, dimana nilai VIF dari ketiga varibel 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 Duwi Priyatno (2012:172) 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 jika nilai DW 1.65 <DW<2.35 tidak terjadi autokorelasi; jika nilai DW 1.21.<DW<1.65 atau 2.35<DW<2.79 tidak dapat disimpulkan; dan jika nilai DW<1.21 atau DW > 2.79 terjadi autokorelasi..

Tabel 4 Uji Autokorelasi

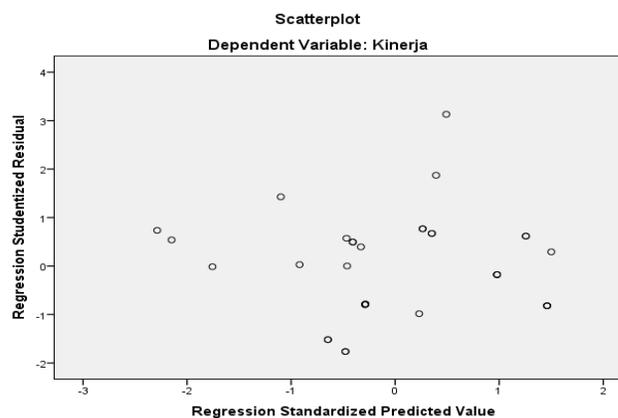
Model	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
		F Change	df1	df2		
1	.644	18.109	3	30	.000	2.128

Berdasarkan Tabel 4 di atas diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2.128, nilai ini berada pada kisaran 1.65 <DW<2.35, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi 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 Priyatno (2012:158) 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.

PEMBAHASAN DAN HASIL

Dalam evaluasi data ini peneliti akan melihat model persamaan regresi 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 20.00.

Tabel 5. Analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.387	5.197		1.229	.229
Kemampuan kerja	.200	.080	.281	2.509	.018
Motivasi	.352	.098	.450	3.591	.001
Komitmen organisasi	.305	.107	.351	2.836	.008

Berdasarkan Tabel 5. diatas dapat dibuat persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 6.387 + 0.200X_1 + 0.352X_2 + 0.305X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan nilai kinerja pegawai sebesar 6.387, yang mana nilai dari variabel dari variabel komitmen organisasi, motivasi dan kemampuan kerja diabaikan. Nilai koefisien

regresi X_1 (kemampuan kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.200, hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah. Nilai koefisien regresi X_2 (motivasi) mempunyai nilai positif yaitu 0.352, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah. Nilai koefisien regresi X_3 (komitmen organisasi) mempunyai nilai positif yaitu 0.305, hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah.

Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel 6. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.387	5.197		1.229	.229
Kemampuan kerja	.200	.080	.281	2.509	.018

a. Dependent Variable : Kinerja Hasil pengolahan data, 2021

Dari Tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.509. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $34 - 2 = 32$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.036. Dengan kriteria hipotesis jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.509 > 2.036$) dan nilai signifikasi lebih kecil dari nilai $\alpha:0.05$ yaitu $0.018 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel kemampuan kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah. Besarnya pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0.294 atau 29.40%. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Arozi, Yaomul Fahu (2011), Farlen, Frans (2011), Rahmawati, Enny, Y. Warella dan Zaenal Hidayat, (2006), kesemuanya menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya kemampuan kerja pegawai baik, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya jika kemampuan kerja pegawai menurun, maka akan menurunkan kinerja pegawai secara individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel 7. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.387	5.197		1.229	.229
Motivasi	.352	.098	.450	3.591	.001

a. Dependent Variable : Kinerja Hasil pengolahan data, 2021

Dari Tabel 7 diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.591. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $34 - 2 = 32$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.036. Dengan kriteria hipotesis jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.591 > 2.036$) dan nilai signifikasi lebih kecil dari nilai $\alpha:0.05$ yaitu $0.001 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel motivasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah. Besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0.469 atau 46.90%. Hasil penelitian ini mendukung hasil

penelitian dari Agus Marimin (2011); Ali, A.Y.S., Dahie, A.M., dan Ali, A.A. (2016); Murgianto, Sulasmi, S., dan Suhermin. (2016); Nisyak, Ila Rohmatun., dan Trijonowati. (2016); Noviansyah dan Zunaidah (2011); Saeed, S., dan Syah, F.M (2016); Yazid, Musnadi dan Chan, (2013), kesemuanya menjelaskan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya motivasi kerja pegawai tinggi, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja pegawai menurun, maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai secara individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel. 8 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.387	5.197		1.229	.229
Komitmen organisasi	.305	.107	.351	2.836	.008

a. Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 8 diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.836. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $34 - 2 = 32$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.036. Dengan kriteria hipotesis jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.836 > 2.036$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha:0.05$ yaitu $0.008 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel komitmen organisasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah. Besarnya pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0.291 atau 29.10%. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Murgianto, Sulasmi, S., dan Suhermin (2016); Windy dan Gusnati (2012), menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya komitmen pegawai terhadap organisasi tinggi, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya jika komitmen pegawai terhadap organisasi menurun, maka akan menurunkan kinerja pegawai secara individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah digunakan uji-F.

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175.840	3	58.613	18.109	.000 ^a
	Residual	97.101	30	3.237		
	Total	272.941	33			

Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 9 di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 18.109. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel - 1 atau $4 - 1 = 3$, dan jumlah sampel dikurang 5 atau $34 - 4 = 30$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3.230. Dengan kriteria pengujian hipotesis jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18.109 > 3.230$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel kemampuan kerja, motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah. Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar dan dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah.

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kemampuan kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah dan dapat dilihat dari model *summary*, khususnya nilai *Rsquare*.

Tabel 10. Model summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.644	.609	1.79909

Dependent Variable : Kinerja

Besarnya Tabel 10 diatas diperoleh nilai *Rsquare* (r^2) sebesar 0.644. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 64.40%, sedangkan sisanya sebesar 35.60% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabel kinerja pegawai Kantor Camat Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah dapat kemampuan kerja, motivasi dan komitmen organisasi organisasi, motivasi dan kemampuan kerja sebesar 64.40%, sedangkan sisanya sebesar 35.60% disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti

KESIMPULAN

Berdasarkan pada analisis dan evaluasi data di atas, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah. Variabel kemampuan kerja, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

A.Wawan, Dewi. (2011). Teori & Pengukuran Pengetahuan, Sikap, Dan Perilaku Manusia. Yogyakarta: Nuha Medika

Agus Marimin (2011), Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta, Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.3 No.16

Ali, A.Y.S., Dahie, A.M., dan Ali, A.A. (2016). Teacher Motivation and Leadership, the Mediating Effect of Job Performance: Survey from Secondary Schools in Mogadishu. International Journal of Education and Social Science Vol. 3 No. 1. January 2016

Arozi, Yaomul Fahu (2011). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api (Persero) DAOP IV Semarang. Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro

Astri Aslam, Asri Laksmi Riani, Gunawan Pamudji Widodo, (2013), Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Interaksi Sosial Terhadap Kepuasan Kerja, Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi, Volume 3 Nomor 3 – September 2013.

Barnardin, H. John Joyce E.A. Ressel (2014), Human Resources, Mc Graw Hill, Inc, Singapore.

Cascio, Wayne F.,(2006) Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits, edition, New York, McGraw Hill

- Colquitt, LePine, Wesson, 2009, *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace*, Mc Graw Hill International Edition
- Cross, T.M dan Lynch. R.R. (2012). *Penilaian dan Evaluasi Kinerja: Konsep dan Praktik*. Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia
- Dessler, Gary. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid I)*. Jakarta : Indeks.
- Farlen, Frans (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)*. Skripsi. Yogyakarta : Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
- Haeriah, Haeriah (2012), *Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Individu terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Solidaritas Polewali Mandar*, <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/5401/>
- Handoko, T. Hani (2014), *Manajemen, Edisi 2*, BPFE, Yogyakarta.
- _____ (2014), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2*, BPFE, Yogyakarta.
- Hariyanti, Pamungkas, Siti. (2015). *Perilaku Pencegahan Sekunder Pasien Penyakit Jantung Koroner. KTI Tidak Diterbitkan*. Ponorogo: Program Study DIII Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Ponorogo
- Hasibuan, Malayu, SP (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Akasara Jakarta.
- Hurlock, E. B. (2010). *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan (Alih Bahasa Istiwidayanti dkk. Edisi Kelima*. Jakarta : Erlangga
- Husnan, Keldjrachman Suad, (2014), *Manajemen Personalia, Edisi ke Empat*, BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan 4*, Bandung : Refika Aditama
- Martoyo, Susili (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Ketiga*, Ghalia Jakarta
- Moekijat (2014), *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan ke Empat*, Maju Mundur, 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
- Nasrul Wathon, Zulian Yamit (2005), *Pengaruh Faktor Individu, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pelayanan Pajak Yogyakarta Dua*, *Sinergi: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, <https://Journal.Uii.Ac.Id/Sinergi/Article/View/933>
- Nitisemito S Alex (2014), *Manajemen Personalia, Cetakan Ketiga*, Ghalia, Jakarta.
- Nisyak, Ila Rohmatun., dan Trijonowati. (2016), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* : Volume 5, Nomor 4, April 2016. STIESIA
- Notoatmodjo, Soekidjo (2012), *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta. Rineka Cipta. 2012. h. 131-207
- Noviansyah dan Zunaidah (2011). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.9 No.18
- Oktaviana, L. (2014). *Hubungan Antara Konformitas Dengan Kecenderungan Perilaku Bulliying*. Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta:Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Rahmawati, Enny, Y. Warella dan Zaenal Hidayat, (2006), *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah*. *Dialogue, Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik*, Vol. 3 No. 1, Januari hal. 89-97

- Ridwan. (2011). 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, S.P. (2011). Perilaku Organisasi : Konsep Kontraversi, Aplikasi, ED Alexmedia Konputinso
- 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
- Sedarmayanti. (2009). Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik), Bandung : Mandar Maju
- Siagian, SP (2014) Teori dan Praktek Pengambilan Keputusan, Cetakan II, CV. Haji Masagung, Jakarta
- Schuler Randal S and Jackson Susan E, alih bahasa Prawira Hie (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Erlangga Jakarta.
- Sink, R dan Tuttle, J.K. (2014). Evaluasi Kinerja. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R dan D. Bandung : Alfabeta
- Swastha DH, Basu dan Ibnu Sukotjo (2014), Pengantar Bisnis Modern, Edisi Revisi Liberty Yogyakarta.
- Terry George & Rue, Leslie W alih bahasa Sadeli (2014), Dasar-Dasar Manajemen, Cetakan Ketujuh Bumi Aksara Jakarta.
- Triton PB (2005), Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Tugu Yogyakarta.
- _____ (2006), SPSS 12.00 Terapan Riset Statistik Parametrik, Andi Yogyakarta.
- Windy dan Gusnati (2012). Pengaruh Lingkungan kerja, pemberdayaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bagian Akuntansi. The Indonesian Accounting Review, Volume 2, No. 2
- Yazid, Musnadi dan Chan, (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Pegawai Administrasi serta Dampaknya pada Kinerja Politeknik Negeri Lhoseumawe, Aceh. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. ISSN 2302-0199. pp. 78- 87
- Yukl, G. 2011. Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi Indonesia (kelima). Cetakan kedua. Penerbit PT Indeks, Jakarta.
- Zauhar. S. 2014. Reformasi Birokrasi. Universitas Brawijaya Malang
- Peraturan Pemerintah No. 100 Tahun 2014, Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural..