

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN MAJENE

Abdul Munajat^{*1}, Muhammad Idris², Muh. Said³

^{1,2}Jl. Sultan Alauddin No. 212 Makassar, Telp. 0411-861281

³Jurusan Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

ABSTRAK

Abdul Munajat. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Majene (dibimbing oleh Muhammad Idris dan Muh. Said)

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen, kompetensi sumber daya manusia dan kedisiplinan secara bersama-sama (simultan) dan sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene, serta variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

Jenis penelitian ini adalah gabungan kualitatif dan kuantitatif, dimana penelitian ini menggunakan metode survei. Penelitian ini dilaksanakan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene. Waktu penelitian selama 3 bulan. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene berjumlah 110 orang pegawai. Pada penelitian ini dilakukan pengumpulan data menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh komitmen, kompetensi dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia dan kedisiplinan simultan *signifikan berpengaruh* terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

Kata kunci: Komitmen, Kompetensi, Kedisiplinan dan Kinerja

ABSTRACT

Abdul Munajat. 2020. *The Influence of Organizational Commitment, Human Resource Competence and Discipline on Employee Performance at the Regional Finance and Assets Agency (supervised by Muhammad Idris and Muh. Said).*

This type of research is a combination of qualitative and quantitative, where this study uses a survey method. This research was carried out by the Regional Finance and Assets Agency of Majene Regency. Research time for 3 months. The population of this study were all employees of the Department of Finance and Regional Assets of Majene Regency totaling 110 employees. In this study, data was collected using a saturated sampling technique (census), where all the population was sampled. Data analysis used multiple regression analysis.

The results of the study indicate that: There is an influence of commitment, competence and discipline on the performance of employees at the Regional Finance and Assets Agency of Majene Regency. The results of the analysis show that the independent variable (X) factors of organizational commitment, human resource competence and discipline simultaneously significantly affect the performance of the employees of the Regional Finance and Assets Agency of Majene Regency.

Keywords: *Commitment, Competence, Discipline and Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan itu diperlukan landasan yang kuat berupa komitmen, kompetensi dan kedisiplinan. Organisasi membutuhkan tim yang solid, kuat kerjasamanya untuk menjawab tantangan dunia.

Rendahnya komitmen dan loyalitas pegawai kepada organisasi merupakan kerugian kepada organisasi itu, sekaligus kepada diri pribadi pegawai tersebut. Pertama rusaknya struktur sosial dan komunikasi dalam organisasi. Kedua kerugian bagi diri orang yang keluar, yakni hilangnya senioritas dan penghasilan tambahan.

Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (knowledge), kemampuan/keterampilan (skill) dan sikap (attitude) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi. Menurunnya kinerja akibat ketidakdisiplinan para pegawai juga ditandai dengan kurangnya pegawai yang berprestasi, ide ide kreatif dari pegawai dan kurang mau menggali potensi yang ada pada dirinya.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene”.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : terdapat pengaruh kompetensi, komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene, dengan nilai $t_{hitung} 10,089 > t_{tabel} 2,000$, $3,638 > t_{tabel} 2,000$, dan $3,020 > t_{tabel} 2,000$, Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 288,389, lebih besar dari $F_{tabel} = 3,60$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor kompetensi, komitmen kerja dan kepuasan kerja secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene sebesar 93,7% sedangkan sisanya 6,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini dan Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara kompetensi, komitmen kerja dan kepuasan kerja, maka kompetensi (X₁) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia dan kedisiplinan berpengaruh secara sendiri sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene; 2) Apakah komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan kedisiplinan berpengaruh secara bersama sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene; 3) Variabel manakah yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, adapun tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia dan kedisiplinan secara sendiri sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene; 2) Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia dan kedisiplinan secara bersama sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene; 3) Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu, dengan maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif) dan penjelasan (explanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene yang berjumlah 110 orang meliputi ASN sebanyak 72 orang dan tenaga honorer sebanyak 38 orang.

Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Dijelaskan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur sedangkan uji reliabilitas memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang ulang terhadap hal yang sama.

Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang. Peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan skala 1 sampai 5 dengan alternatif jawaban Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Ragu ragu (R) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia dan kedisiplinan serta kinerja pegawai. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yaitu Komitmen, Kompetensi Sumber daya manusia, dan kedisiplinan terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi (X_1), kompetensi sumber daya manusia (X_2) dan kedisiplinan (X_3) terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) secara parsial maka dilakukan uji t. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi (X_1), kompetensi sumber daya manusia (X_2) dan kedisiplinan (X_3) terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) secara bersama sama maka dilakukan uji F.

Pengujian Hipotesis pertama

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model berganda; a) H_0 berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen; b) H_a berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen; c) Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan

degree of freedom ($n-k-1$) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independent.

Pengujian Hipotesis kedua

Digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen dengan hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut: a) H_0 : berarti secara simultan variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen; b) H_a : berarti secara simultan variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan degree of freedom (k) dan ($n-k-1$) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independent maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut :

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

dimana :

R^2 = R Square

n = Banyaknya data

k = Banyaknya variabel independent

Pengujian Hipotesis Ketiga

Pengujian ini digunakan untuk menguji variabel variabel independent yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Apabila diantara variabel variabel independent yang mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 52 orang responden pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene maka diperoleh karakteristik secara umum yaitu bahwa dari 52 orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin laki laki yaitu sebanyak 29 orang atau 58,33 % dan sisanya sebanyak 23 orang atau sekitar 41,67 % berjenis kelamin perempuan.

Tabel 5.1
Sebaran Responden menurut jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki laki	29	58,33
2	Perempuan	23	41,67
	Total	52	100,00

Sumber : Data diolah 2019

Tabel 5.2
Sebaran Responden menurut Kelompok Umur

No.	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	5	9,47
2.	35 – 40	7	16,84
3.	41 – 45	10	23,16
4.	46 – 50	14	36,84
5.	> 50	6	13,68
	Total	52	100,00

Sumber : Data diolah, 2019

Dari data tersebut diatas terlihat kelompok umur terbanyak adalah antara umur 46-50 tahun dengan jumlah 14 responden atau 36,84 % sedangkan yang paling sedikit jumlahnya antara umur 30 tahun yang hanya berjumlah 5 orang atau 9,47 %

Tabel 5.3
Sebaran Responden menurut Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	S2	3	5,77
2.	S1	36	69,23
3.	D2 / D3	3	5,77
4.	SMA Sederajat	10	19,23
	Total	52	100,00

Sumber : Data diolah, 2019

Dari tabel nampak bahwa pendidikan terendah adalah SMA sebanyak 19,23 % dan tertinggi adalah Strata Dua (S2) sebanyak 5,77.

Tabel 5.4
Sebaran Responden menurut Masa Kerja

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10	13	23,16
2.	10 - 15	7	10,53
3.	16 - 20	19	40,00
4.	21 - 25	13	26,32
	Total	52	100,00

Sumber : Data diolah, 2019

Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk menguji signifikan konstanta dan variabel terikat (kinerja) maka digunakan Uji *t* dengan melakukan perbandingan antara *t* hitung dan *t* tabel dengan syarat pada taraf

signifikansi 0,05 dengan menggunakan *Two Tailed Test* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Var	t hitung > t tabel	Kriteria Penerimaan Ha	Prob	R parsial	R ² Parsial
X ₁	6,022 > 2,000	Tolak ho, Terima Ha	0,014	0,664	0,441
X ₂	8,211 > 2,000	Tolak ho, Terima Ha	0,009	0,711	0,594
X ₃	6,188 > 2,000	Tolak ho, Terima Ha	0,018	0,674	0,454

Pengujian Komitmen Organisasi (X₁) terhadap kinerja (Y) menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (kinerja Pegawai) dan Variabel X₁ (Komitmen Organisasi) dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,664 dengan tingkat signifikan 0,014, sedangkan R² sebesar 0,441 menunjukkan pengertian bahwa 44,1% sumbangan pengaruh komitmen organisasi (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 45,9 % dipengaruhi faktor lain dengan persamaan : $Y = 27,426 + 0,331 X_1$.

Pengujian Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₂) terhadap kinerja (Y) menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (kinerja pegawai) dan variabel X₂ (kompetensi sumber daya manusia) dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,771 dengan tingkat signifikan 0,009 sedangkan koefisien determinasi R² sebesar 0,771 yang merupakan indeks determinasi yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh kompetensi sumber daya manusia (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) R² sebesar 0,594 menunjukkan pengaruh X₂ terhadap Y sedangkan sisanya sebesar 40,6 % dipengaruhi oleh faktor lain dengan persamaan: $Y = 21,160 + 0,593 X_2$.

Pengujian Kedisiplinan (X₃) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yaitu variabel Y (Kinerja pegawai) dan variabel X₃ (kedisiplinan) dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,674 dengan tingkat signifikan 0,018. Sedangkan determinasi R² sebesar 0,454 yang merupakan indeks determinasi yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh kedisiplinan (X₃) terhadap kinerja Y. Dengan persamaan koefisien regresi: $Y = 18,464 + 0,116 X_3$

Pengujian Hipotesis Kedua

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t Hitung	Prob.
Konstanta	5.819	1,405	4.142	0,002
Komitmen Organisasi	0,442	0,179	2.503	0,023
Kompetensi Sumber Daya Manusi	0,599	0,197	3.040	0,011
Kedisiplinan	0,426	0,173	2.231	0,027
F Hitung = 3,012		Sig = 0,004		R ² = 0,765
F tabel = (3) (38) = 2,82		t tabel = 2,021		R = 0,875

Berdasarkan tabel diatas diketahui besarnya Koefisien regresi dan nilai konstanta, dengan demikian persamaan regresi linear berganda mengenai Komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene dengan persamaan sebagai berikut: $Y = 5,819 + 0,442 X_1 + 0,599 X_2 + 0,426 X_3$.

Persamaan tersebut menunjukkan koefisien berganda (β) bertanda positif pada semua variabel dan signifikan pada $p \leq 0,05$. Artinya semua variabel variabel dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja. Ini nampak bahwa F hitung lebih besar daripada F tabel dengan probabilitas terjadinya kesalahan F Hitung yaitu sebesar 0,004 atau lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$) H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Komitmen Organisasi, kompetensi sumber daya manusia dan kedisiplinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah dengan demikian dinyatakan bahwa **hipotesis kedua teruji kebenarannya**. Untuk mengetahui motivasi variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dapat diliha berdasarkan koefisien determinasi R_2 atau R square dimana nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,765 atau 76,5%

Pengujian Hipotesis Ketiga

Dari keterangan pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t yang paling besar adalah kompetensi sumber daya manusia, sehingga kompetensi sumber daya manusia (X_2) merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t_{hitung} sebesar 6,022 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,000 dengan signifikan sebesar $< 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel komitmen organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang komit dengan organisasi mampu menunjukkan peningkatan efektifitas organisasi yang ditunjukkan lewat tingginya pencapaian kinerja, kualitas pekerjaan dan mengurangi keterlambatan kerja.

Pengaruh Kompetensi Sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai

Nilai t_{hitung} sebesar 8,211 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,000 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kompetensi sumber daya manusia secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja pegawai

Nilai t_{hitung} sebesar 6,188 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,000 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kedisiplinan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kedisiplinan secara bersama sama terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang nampak bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($13,012 > 2,00$) dengan Probabilitas terjadinya kesalahan F_{hitung} yaitu sebesar 0,004 atau lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$) sesuai dengan kriteria yang telah disebutkan terlebih dahulu yaitu probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia dan kedisiplinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene

Variabel yang paling dominan terhadap kinerja Pegawai

Dari pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t yang paling besar adalah kompetensi sumber daya manusia, sehingga kompetensi sumber daya manusia (X_2) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia dan kedisiplinan secara sendiri sendiri (parsial) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah; 2) Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diperoleh F hitung lebih besar daripada F tabel dengan probabilitas lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia dan kedisiplinan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene; 3) Pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t, diperoleh nilai t yang paling besar adalah kompetensi sumber daya manusia, sehingga kompetensi sumber daya manusia (X_2) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Hendaknya pihak Pimpinan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene memberi perhatian terhadap upaya dalam memotivasi untuk mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja; 2) Perbaiki komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia dan kedisiplinan pegawai dilakukan dengan memberikan tanggung jawab yang lebih besar sehingga kinerja pegawai akan lebih meningkat dimasa yang akan datang; 3) Variabel Kompetensi sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai, sehingga akan memotivasi semangat kerja seorang pegawai dan mendukung pegawai untuk lebih berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

Alwi, Safaruddin. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Keunggulan Kompetitif Yogyakarta : Penerbit BPFE

Abidin, Zainal. (2007). Analisis Eksistensial. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Anggrainy Putri Ayuningrum. (2010). *Analisis Pengaruh CAR, NPL, BOPO, NIM dan LDR Terhadap ROA (Studi Kasus pada Bank Umum Go Public yang Listed pada Bursa Efek Indonesia tahun 2005-2009)*.

A. Usmara. (2003). *Strategi Baru Manajemen Pemasaran*, Yogyakarta: Amara Books.

Arikunto. (2003). Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka

Allen and Meyer. (2013). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.

David Drennan. (1994). *Faktor Pembentuk Budaya Organisasi /Perusahaan/Budaya Kerja/Budaya Akademis*. Penerbit Republika: 8.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis Bandung* : Penerbit CV Alfabeta

Sri Budi Cantika. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : Penerbit UMM Press

Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT RajaGrafindo Persada Yuli,