

**Inovasi Strategi Pemimpin Meningkatkan Perilaku Kinerja Dengan Peran Komitmen Dan Motivasi
(Riset Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo)****Leader Strategy Innovation Improves Performance Behavior with Commitment Roles and Motivation
(Research at the Regional Finance Agency of Sukoharjo Regency)**

Ansilmus Mada Prabawa¹⁾, Mulyanto²⁾
Program Magister Manajemen STIE-AUB Surakarta
Email : gedangjawi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, disiplin kerja, kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi dan motivasi sebagai variabel intervening pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis), dimana akan diuji dengan uji t, uji F dan uji R², Correlations, pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dan total pengaruh. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, peneliti mengambil sampel sebanyak 60 responden. Hasil uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. kepemimpinan, kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi; kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. sedangkan disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi; kepemimpinan, kompensasi, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. sedangkan budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil koefisien determinasi total dapat dijelaskan bahwa Nilai R² total sebesar 0,994 ini berarti bahwa kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, budaya organisasi, Kompensasi, disiplin kerja, kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi sebesar 99,4% dan sisanya 0,6 % dijelaskan variabel lain diluar model penelitian sebagai contoh lingkungan kerja, komunikasi, kompensasi.. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa jalur langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai merupakan jalur yang dominan atau efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai karena memiliki nilai koefisien terbesar diantara yang lain.

Kata Kunci : kepemimpinan, budaya organisasi, Kompensasi, disiplin kerja, kompetensi, komitmen organisasi, motivasi dan kinerja pegawai

Abstract

This study aims to determine, test and analyze the influence of leadership, organizational culture, compensation, work discipline, competence on employee performance with organizational commitment and motivation as an intervening variable in the Regional Finance Agency of Sukoharjo Regency. The data analysis technique used is path analysis (path analysis), which will be tested by t test, F test and R² test, Correlations, direct influence and indirect influence and total influence. Data collection techniques using a questionnaire, researchers took a sample of 60 respondents. The results of the t test show that organizational culture and competence have a positive and significant effect on organizational commitment and work discipline has a negative and significant effect on organizational commitment. leadership, compensation has a negative and insignificant effect on organizational commitment; leadership, organizational culture, compensation and competence have a positive and significant effect on motivation. while work discipline has a negative and not significant effect on motivation; leadership, compensation, organizational commitment and motivation have a positive and significant effect on performance and work discipline and competence have a negative and significant effect on performance. whereas organizational culture has a negative and not significant effect on employee performance. From the results of the total coefficient of determination, it can be explained that the total R² value is 0.994 which means that employee performance is explained by leadership, organizational culture, compensation, work discipline, competence, organizational commitment and motivation at 99.4% and the remaining 0.6% explained by variables other than the research model as an example of work environment, communication, compensation .. The results of path analysis show that the direct path of leadership to employee performance is the dominant or effective path to improve employee performance because it has the largest coefficient value among others.

Keywords: leadership, organizational culture, compensation, work discipline, competence, organizational commitment, motivation and employee performance

PENDAHULUAN

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kinerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan, sebab menurunnya kinerja dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja dapat diukur melalui peran pegawai dalam instansi/ perusahaan yang mengalami perubahan terus-menerus dan dapat dipengaruhi oleh motivasi, Komitmen Organisasi dan kepemimpinan. Selain itu, tingkat kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugasnya juga sangat penting diperhatikan dalam mengukur kinerja pegawai. Budaya organisasi di lingkungan Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo yang kondusif juga merupakan hal yang penting diperhatikan untuk menciptakan suasana yang menyenangkan. Rendahnya kinerja pegawai akan berpengaruh terhadap kegiatan di instansi yang akhirnya akan berpengaruh pula terhadap keberhasilan menuju visi dan misi Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo. Erat kaitannya dengan kinerja pegawai, kompensasi merupakan hal pendukung penting yang sering kali menjadi tolak ukur dalam melaksanakan tugas. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hessel (2010:178) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, iklim organisasi, lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi organisasi.

Faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja organisasi banyak ditunjukkan sebagai evaluasi pencapaian tujuan organisasi. Dalam studi kinerja, variabel kepemimpinan sangat penting diperhatikan. Kepemimpinan seseorang akan membawa dampak bagi pola kerja serta cara mengakomodasi seluruh fungsi yang ada dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu cara yang ditempuh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang tepat diharapkan semua komponen, semua unsur dan kekuatan bisa terakomodasikan secara maksimal serta bisa membuahkan hasil yang optimal melalui peningkatan kinerja.

Menurut Rivai (2010:2), kepemimpinan secara luas, adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo dirasa sudah baik dalam hal mengayomi, melindungi, mengarahkan serta pengelolaan instansi dirasa sudah berjalan baik, akan tetapi masih ditemukan beberapa pegawai yang kurang menghargai keputusan pimpinan sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karena kurangnya kesadaran tugas dan tanggung jawab serta wewenangnya.

Aspek budaya organisasi harus melekat pada individu pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo, aspek yang penting antara lain berbentuk; profesionalisme dalam melaksanakan pekerjaan; kedisiplinan kerja yang dijalankan dan mampu memberikan layanan prima kepada berbagai pihak. Aspek-aspek tersebut penting untuk membangun perilaku motivasi setiap Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo, yang pada akhirnya akan menciptakan kinerja.. Sehingga budaya kerja dalam keputusan tersebut diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok pegawai yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.

Dalam aspek budaya yang sudah berjalan di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo masih ditemukan pegawai yang terlambat masuk kantor; tidak ikut upacara; sering tidak masuk kerja tanpa alasan; pulang sebelum waktunya; sering meninggalkan jam pelajaran tanpa alasan yang tentunya sangat berpengaruh terhadap produktifitas kerja, budaya tersebut apabila terus berjalan pasti akan berdampak pada menurunnya pelayanan kepada peserta didik maupun masyarakat yang akan berdampak pada menurunnya kepercayaan masyarakat akan kualitas pendidikan di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo.

Pemberian kompensasi di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo dirasa sudah memadai akan tetapi masih ditemukan pegawai yang merasa bahwa kompensasi yang diberikan instansi masih kurang, hal tersebut dikarenakan masih dirasakan belum memenuhi tingkat kebutuhan dan kepuasan dan pegawai, pegawai

sesuai tingkat pendapatan yang diterima. Ini tercermin dari adanya keluhan pegawai dan karyawan untuk ditingkatkan kompensasinya sesuai dengan tingkat kesejahteraan pribadi dan keluarganya atas pendapatan yang diterima. Banyak pegawai saat ini selalu mendambakan pemberian kompensasi finansial untuk ditingkatkan sesuai dengan kelayakan penerbiannya dengan pekerjaan yang dilakukan, dalam rangka membangun motivasi pegawai untuk dapat bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Banyaknya keluhan dan ketidakpuasan atas pemberian kompensasi finansial yang diterima oleh pegawai, secara langsung atau tidak langsung berdampak terhadap proses aktivitas kerja, yang mempengaruhi kegiatan pelaksanaan kerja sehari-hari, karena pegawai menjadi kurang termotivasi.. Kompensasi menjadi bagian yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada pegawai.

Kompensasi merupakan hal yang kompleks, karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika dan rasional, dan dapat dipertanggungjawabkan serta menyangkut faktor emosional dan aspek tenaga kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada pegawai. Dengan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan pegawai maka akan meningkatkan motivasi dan kinerja akan meningkat juga.

Faktor disiplin di lingkungan Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo dirasa masih kurang, karena masih ditemukan masih diketemukan beberapa pegawai yang terlambat masuk kantor; sering tidak masuk kerja tanpa alasan; pulang sebelum waktunya; meninggalkan jam pelajaran tanpa alasan yang tentunya sangat berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Peningkatan disiplin kerja harus ditegakan untuk kelangsungan aturan, aktivitas maupun konsistensi perilaku institusi. Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Peran kompetensi mengambil bagian dalam suatu konteks perubahan, dalam perubahan yang terus menerus dan tidak menentu. Peran kompetensi tidak hanya tentang arah suatu organisasi yang kuat dimana permasalahan dan solusi banyak diketahui, tetapi peran kompetensi mengambil bagian dalam suatu konteks perubahan dalam Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo. Perubahan yang terus menerus dan tidak menentu dapat menurunkan semangat kerja pegawai. Kompetensi dapat diartikan suatu kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta teknologi dan pengalaman yang berhubungan dengan bidang tugasnya (Sudarmanto, 2009: 87). Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, karena kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua ini merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja.

Komitmen Organisasi pada setiap pegawai sangat penting karena dengan suatu Komitmen Organisasi seorang pegawai dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan pegawai yang tidak mempunyai Komitmen Organisasi. Biasanya pegawai yang memiliki suatu Komitmen Organisasi akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi.

Dilihat dari Komitmen Organisasi yang dimiliki oleh pegawai, peneliti masih menemukan adanya pegawai yang merasa kurang memiliki Komitmen Organisasi yang kuat untuk melaksanakan tugas yang artinya pegawai merasa bukan bagian dari instansi yang membuat Komitmen Organisasi mereka atau kepedulian mereka terhadap instansi rendah, sehingga dalam menjalankan pekerjaan hanya sebatas melaksanakan tugas, bukan dilandasi atas dasar mereka merupakan bagian dari Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo..

Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi diantaranya dengan memotivasi pegawai. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dianggap penting, sebab dengan motivasi maka perilaku pegawai akan berdampak terhadap kinerja. Memberikan motivasi pegawai dalam beberapa aspek antara lain; Kompensasi yang memadai; Keamanan dalam bekerja; Kebutuhan sosial cukup; Sikap pegawai terhadap pekerjaan dan Kesempatan untuk promosi. Hal tersebut merupakan aspek penting dalam membangun motivasi pegawai, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik, tertib dan taat aturan sehingga pencapaian tujuan yang telah ditetapkan akan mudah tercapai. Pegawai dapat meminimalisir pelanggaran disiplin kerja dengan memotivasi dirinya sendiri.

Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi penting dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo, sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki. Seorang pegawai yang memiliki motivasi tinggi relatif akan berkinerja lebih baik dibandingkan dengan yang tidak memiliki motivasi. Berdasarkan observasi yang dilihat oleh peneliti, masih ditemukan pegawai dengan etos kerja yang rendah dan kurangnya semangat kerja, misalnya masih ada pegawai yang telat masuk ke kelas apabila sudah terdengar bel mulainya pelajaran. Dengan adanya fenomena tersebut akan mengganggu pelayanan terhadap peserta didik dalam kegiatan belajar mengajar. Dari fenomena riil yang ada di lapangan dan didukung teori serta penelitian yang telah ada, maka peneliti menempatkan motivasi sebagai variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai.

Dengan adanya teori dan fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan, menimbulkan rasa ingin mengetahui, mengkaji lebih dalam tentang pengaruh hubungan variabel. Pada penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, disiplin kerja, kompetensi sebagai variabel independen yang mempengaruhi kinerja, sedangkan variabel Komitmen Organisasi dan motivasi sebagai variabel intervening. Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam pada penelitian yang berjudul **“Inovasi Strategi Pemimpin Meningkatkan Perilaku Kinerja Dengan Peran Komitmen Organisasi Dan Motivasi (Riset Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo) “**.

HIPOTESIS

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2012: 64). Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo.
- H₂: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo.
- H₃: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo
- H₄: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo.
- H₅: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo.
- H₆: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo.
- H₇: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo
- H₈: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo.
- H₉: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo
- H₁₀: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo
- H₁₁: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo
- H₁₂: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo
- H₁₃: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo
- H₁₄: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo
- H₁₄: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo.
- H₁₆: Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo.

H₁₇: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawaiidi Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian total populasi Data yang digunakan adalah data primer dengan mengambil sejumlah 60 yang berarti seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel responden. Penelitian ini menggunakan alat analisis berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji linieritas, analisa jalur, analisa regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Analisis regresi jalur adalah, analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel.

Hubungan kausalitas akan digunakan analisis jalur dan intervening. Pada penelitian ini variabel komitmen organisasi dan motivasi ditempatkan sebagai variabel intervening untuk variabel kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) sebagai berikut:.

$$Y_1 = \beta_1 X_{1+} + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e \dots\dots\dots (1)$$

$$Y_2 = \beta_6 X_{1+} + \beta_7 X_2 + \beta_8 X_3 + \beta_9 X_4 + \beta_{10} X_5 + e \dots\dots\dots (2)$$

$$Y_3 = \beta_{11} X_{1+} + \beta_{12} X_2 + \beta_{13} X_3 + \beta_{14} X_4 + \beta_{15} X_5 + \beta_{16} Y_1 + \beta_{17} Y_2 + e \dots\dots (3)$$

HASIL PENELITIAN

Tabel IV.18.
Hasil Regresi Persamaan Pertama

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,395	,788		-1,769	,082
	Kepemimpinan	-,023	,045	-,029	-,518	,607
	Budaya Organisasi	,690	,054	,956	12,791	,000
	Kompensasi	-,086	,053	-,108	-1,642	,106
	Disiplin Kerja	-,168	,067	-,218	-2,497	,016
	Kompetensi	,240	,074	,313	3,234	,002

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Tabel IV.19.
Hasil Regresi Persamaan Kedua

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,309	,937		2,463	,017
	Kepemimpinan	,196	,054	,225	3,653	,001
	Budaya Organisasi	,138	,064	,178	2,155	,036
	Kompensasi	,154	,063	,178	2,464	,017
	Disiplin Kerja	-,134	,080	-,161	-1,676	,100
	Kompetensi	,561	,088	,681	6,374	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Tabel IV.20.
Hasil Regresi Persamaan ketiga

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.916	1,041		-.880	,383
	Kepemimpinan	,571	,061	,565	9,289	,000
	Budaya Organisasi	-.108	,133	-.120	-.811	,421
	Kompensasi	,300	,069	,298	4,324	,000
	Disiplin Kerja	-.195	,089	-.202	-2,198	,032
	Kompetensi	-.342	,126	-.357	-2,720	,009
	Komitmen Organisasi	,633	,166	,506	3,814	,000
	Motivasi	,426	,140	,366	3,048	,004

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel IV.21
Hasil Uji F Persamaan ketiga

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	351,176	7	50,168	89,268	,000 ^a
	Residual	29,224	52	,562		
	Total	380,400	59			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kompetensi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel IV.22
Koefisien Determinan (R²) Persamaan Pertama

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,957 ^a	,916	,908	,614

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

Tabel IV.23
Koefisien Determinan (R²) Persamaan Kedua

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,947 ^a	,898	,888	,731

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi

Tabel IV.24
Koefisien Determinan (R²) ketiga

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,961 ^a	,923	,913	,750

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kompetensi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel IV.26
Koefisien Korelasi

		Correlations							
		Kepemimpinan	Budaya Organisasi	Kompensasi	Disiplin Kerja	Kompetensi	Komitmen Organisasi	Motivasi	Kinerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.417**	.353**	.681**	.683**	.397**	.717**	.703**
	Sig. (2-tailed)		.001	.006	.000	.000	.002	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.417**	1	.795**	.500**	.629**	.848**	.761**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Kompensasi	Pearson Correlation	.353**	.795**	1	.358**	.464**	.709**	.657**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000		.005	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.681**	.500**	.358**	1	.863**	.478**	.748**	.430**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005		.000	.000	.000	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Kompetensi	Pearson Correlation	.683**	.629**	.464**	.863**	1	.652**	.687**	.568**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.397**	.848**	.709**	.478**	.652**	1	.752**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Motivasi	Pearson Correlation	.717**	.761**	.657**	.748**	.687**	.752**	1	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Kinerja	Pearson Correlation	.703**	.785**	.764**	.430**	.568**	.775**	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisa jalur dapat diperoleh hasil sbb:

Persamaan 1 yaitu :

$$Y_1 = -0,029 X_1 + 0,956 X_2 - 0,108 X_3 - 0,218 X_4 + 0,313 X_5 + e$$

Sig (0,607) (0,000)** (0,106) (0,016)** (0,002)**

persamaan 2 yaitu :

$$Y_2 = 0,225 X_1 + 0,178 X_2 + 0,178 X_3 - 0,161 X_4 + 0,681 X_5 + e$$

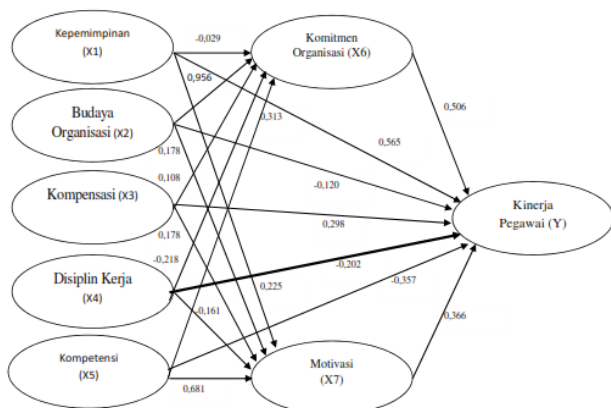
Sig (0,001)** (0,036)** (0,017)** (0,100) (0,000)**

persamaan 3 yaitu :

$$Y_3 = 0,565 X_1 - 0,120 X_2 + 0,298 X_3 - 0,202 X_4 - 0,357 X_5 + 0,506 X_6 + 0,336 X_7 + e$$

Sig (0,000)** (0,421) (0,000)** (0,032)** (0,009)** (0,000)** (0,004)**

Model Hasil Analisis:



Gambar IV.1
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai melalui Komitmen Organisasi dan Motivasi.

Pengaruh langsung Kepemimpinan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo, hal ini menunjukkan bahwa variable kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo, apabila kepemimpinan

ditingkatkan maka kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo akan meningkat secara bermakna.

Analisis jalur ini menunjukkan bahwa penggunaan variabel intervening Komitmen Organisasi dan Motivasi dalam rangka peningkatan kinerja, untuk variabel kepemimpinan adalah kurang efektif, karena pengaruh tidak langsung menghasilkan pengaruh yang kurang efektif dari pada pengaruh langsung. Karena pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai lebih efektif, maka langkah-langkah untuk meningkatkan perilaku kinerja secara kongkrit, dapat ditingkatkan dengan melihat nilai indikator tertinggi uji validitas kepemimpinan yaitu terletak pada item pernyataan 4, 2, 1, 3 dan 5:

- a. Pimpinan saya melakukan delegasi wewenang dengan penuh sesuai tugas pokok pekerjaan.
 - b. Pimpinan memberikan peluang konsultasi kepada bawahan dalam penyelesaian pekerjaan
 - c. Pimpinan saya selalu memberikan instruksi dan arahan yang mudah dipahami dalam pelaksanaan tugas.
 - d. Partisipasi pimpinan dalam pengembangan instansi sangat besar
 - e. Pimpinan mempunyai kemampuan yang baik dalam pengendalian bawahan
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai melalui Komitmen Organisasi dan Motivasi.

Pengaruh langsung Budaya Organisasi signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo, hal ini menunjukkan bahwa variable Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo, apabila Budaya Organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo akan meningkat.

Analisis jalur ini menunjukkan bahwa penggunaan variabel intervening Komitmen Organisasi dan Motivasi dalam rangka peningkatan kinerja, untuk variabel Budaya Organisasi adalah kurang efektif, karena pengaruh tidak langsung menghasilkan pengaruh yang kurang efektif dari pada pengaruh langsung. Karena pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai lebih efektif, maka langkah-langkah untuk meningkatkan perilaku kinerja secara kongkrit, dapat ditingkatkan dengan melihat nilai indikator tertinggi uji validitas Budaya Organisasi yaitu terletak pada item pernyataan 4, 2, 1, 3 dan 5:

- a. Pegawai selalu melaksanakan kedisiplinan kerja dengan tepat waktu dalam melaksanakan tugas.
 - b. Pegawai merasa bahwa profesionalisme dalam bekerja akan mempercepat pencapaian tujuan instansi.
 - c. Salah satu wujud profesionalisme dalam bekerja diorganisasi adalah dengan menerapkan 10 budaya malu dalam pelaksanaan tugas.
 - d. Pegawai selalu memberikan layanan prima kepada peserta masyarakat
 - e. Pegawai selalu melaksanakan kedisiplinan kerja dengan mengisi daftar hadir setiap masuk dan pulang kerja.
3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai melalui Komitmen Organisasi dan Motivasi.

Pengaruh langsung Kompensasi signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo, hal ini menunjukkan bahwa variable Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo dan merupakan jalur paling dominan, apabila Kompensasi ditingkatkan maka kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo akan meningkat secara bermakna.

Analisis jalur ini menunjukkan bahwa penggunaan variabel intervening Komitmen Organisasi dan komitmen dalam rangka peningkatan kinerja, untuk variabel Kompensasi adalah kurang efektif, karena pengaruh tidak langsung menghasilkan pengaruh yang kurang efektif dari pada pengaruh langsung. Karena pengaruh langsung Kompensasi terhadap kinerja pegawai lebih efektif, maka langkah-langkah untuk meningkatkan perilaku kinerja secara kongkrit, dapat ditingkatkan dengan melihat nilai indikator tertinggi uji validitas Kompensasi yaitu terletak pada item pernyataan 3, 2, 1, 4 dan 5:

- a. Pegawai merasa keadilan imbalan dengan tanggung jawab pekerjaan yang harus saya laksanakan sudah sesuai.
- b. Pegawai merasa keadilan imbalan dengan prestasi kerja yang saya capai di lingkungan instansi sudah sesuai.
- c. Pegawai merasa keadilan imbalan dengan kontribusi yang diberikan oleh instansi sudah sesuai.
- d. Pegawai merasa keadilan imbalan dengan tingkat stress yang saya alami sudah sesuai.
- e. Pegawai merasa keadilan imbalan dengan tingkat pencapaian yang saya peroleh sudah sesuai.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Komitmen Organisasi dan Motivasi.
- Pengaruh langsung Disiplin Kerja signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo, hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo, apabila Disiplin Kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo akan meningkat.
- Analisis jalur ini menunjukkan bahwa penggunaan variabel intervening Komitmen Organisasi dan Motivasi dalam rangka peningkatan kinerja, untuk variabel Disiplin Kerja adalah kurang efektif, karena pengaruh tidak langsung menghasilkan pengaruh yang kurang efektif dari pada pengaruh langsung. Karena pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai lebih efektif, maka langkah-langkah untuk meningkatkan perilaku kinerja secara kongkrit, dapat ditingkatkan dengan melihat nilai indikator tertinggi uji validitas Disiplin Kerja yaitu terletak pada item pernyataan 4, 5, 3, 1 dan 2:
- Bila ada rapat, Pegawai selalu hadir tepat waktu.
 - Pegawai selalu berpenampilan sopan sesuai dengan atribut
 - Pegawai ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang dibebankan kepada saya
 - Pegawai selalu menggunakan waktu secara efektif yang telah ditetapkan dalam menjalankan tugas.
 - Pegawai selalu datang tepat waktu ke kantor sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
5. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai melalui Komitmen Organisasi dan Motivasi.
- Pengaruh langsung Kompetensi signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo, apabila Kompetensi ditingkatkan maka kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo akan meningkat.
- Analisis jalur ini menunjukkan bahwa penggunaan variabel intervening Komitmen Organisasi dan Motivasi dalam rangka peningkatan kinerja, untuk variabel Kompetensi adalah kurang efektif, karena pengaruh tidak langsung menghasilkan pengaruh yang kurang efektif dari pada pengaruh langsung. Karena pengaruh langsung Kompetensi terhadap kinerja pegawai lebih efektif, maka langkah-langkah untuk meningkatkan perilaku kinerja secara kongkrit, dapat ditingkatkan dengan melihat nilai indikator tertinggi uji validitas Kompetensi yaitu terletak pada item pernyataan 3, 2, 4, 5 dan 1:
- Pegawai yang dengan pendidikan yang tinggi akan lebih mudah naik pangkat.
 - Pegawai mudah memahami tugas yang diberikan secara tertulis maupun lisan.
 - Pegawai menguasai teknologi dengan baik sehingga tugas dapat terselesaikan dengan cepat.
 - Pegawai melakukan pekerjaan dengan cepat dan cermat
 - Pegawai mampu menyelesaikan tugas saya dengan tepat waktu

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisa data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan:

- Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa:
 - Variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Kepemimpinan, Kompensasi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
 - Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kompetensi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Motivasi. Sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh negatif tetapi tidak Signifikan terhadap Motivasi.
 - Variabel Kepemimpinan, Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Dan Disiplin Kerja dan Kompetensi berpengaruh negatif dan Signifikan terhadap Kinerja. Sedangkan budaya organisasi berpengaruh
- Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa:

Hasil uji F pada persamaan ketiga diketahui besarnya nilai $F = 89,268$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel kepemimpinan, budaya organisasi, Kompensasi, disiplin kerja, kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo.

3. Hasil uji dengan analisis jalur menunjukkan:
 - a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai lebih besar dibanding pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai melalui komitmen organisasi dan motivasi.
 - b. Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai lebih besar dibanding pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai melalui komitmen organisasi dan motivasi.
 - c. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai lebih besar dibanding pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai melalui komitmen organisasi dan motivasi.
 - d. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai lebih besar dibanding pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi dan motivasi.
 - e. Pengaruh kompetensi terhadap Kinerja pegawai lebih besar dibanding pengaruh kompetensi terhadap Kinerja pegawai melalui komitmen organisasi dan motivasi.
 - f. Dari analisis jalur diketahui jalur langsung pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai merupakan jalur yang paling dominan atau paling efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai karena memiliki nilai koefisien terbesar diantara yang lain
4. Dari hasil koefisien determinasi total dapat dijelaskan bahwa Nilai R^2 total sebesar 0,994 ini berarti bahwa kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, budaya organisasi, Kompensasi, disiplin kerja, kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi sebesar 99,4% dan sisanya 0,6 % dijelaskan variabel lain diluar model penelitian sebagai contoh lingkungan kerja, komunikasi, kompensasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka hal yang dapat disarankan untuk Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo adalah sebagai berikut:

1. Karena Kepemimpinan merupakan variabel paling efektif dan dominan secara langsung dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo. Untuk itu peneliti menyarankan Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo meningkatkan disiplin kerja untuk pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja dengan langkah-langkah kongkrit :
 - 1) Pimpinan melakukan delegasi wewenang dengan penuh sesuai tugas pokok pekerjaan.
 - 2) Pimpinan memberikan peluang konsultasi kepada bawahan dalam penyelesaian pekerjaan
 - 3) Pimpinan selalu memberikan instruksi dan arahan yang mudah dipahami dalam pelaksanaan tugas.
 - 4) Partisipasi pimpinan dalam pengembangan instansi sangat besar
 - 5) Pimpinan mempunyai kemampuan yang baik dalam pengendalian bawahan
2. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo sebaiknya juga meningkatkan Kompensasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan langkah-langkah kongkrit :
 - 1) Pegawai merasa keadilan imbalan dengan tanggung jawab pekerjaan yang harus saya laksanakan sudah sesuai.
 - 2) Pegawai merasa keadilan imbalan dengan prestasi kerja yang saya capai di lingkungan instansi sudah sesuai.
 - 3) Pegawai merasa keadilan imbalan dengan kontribusi yang diberikan oleh instansi sudah sesuai.
 - 4) Pegawai merasa keadilan imbalan dengan tingkat stress yang saya alami sudah sesuai.
 - 5) Pegawai merasa keadilan imbalan dengan tingkat kecapaian yang saya peroleh sudah sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Kelima. Pp. 109.
- Amstrong, Michael. 2010. *Human Resource Management*. Great Britain and The United States: Kogan Page Limited.
- Andreani dkk. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal AGORA Vol. 3, No. 2, (2015)*.

- Chandra dkk, (2015). Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees—PT. Kurnia Wijaya Various Industries. *International Education Studies*; Vol. 8, No. 10; 2015 ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039
- Daft, 2015. *Pengertian Budaya Organisasi*. Yogyakarta.BPFE
- Darmawan, D. 2013. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Rosda.
- Emulyasa, 2012. “ *Cara Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Prestasi Belajar Siswa*”.Bandung. Alfabeta.
- Evi Wahyuni. 2015. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya).” *Jurnal Nominal / Volume Iv Nomor 1 / Tahun 2015*.
- Fadel, Muhammad. 2009. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Ghozali Imam, 2014. *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan Malayu. 2010. *Manajemen: Dasar Pengertian Dan Masalah-Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hessel, Nogi, S. Tangkilisan. 2010. *Manajemen Publik*. Jakarta : Grasindo.
- Latib dkk (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang). *Journal Of Management, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang Volume 2 No.2 Maret 2016 ISSN : 2502 – 7689* <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/518>
- Luthan, F, 2015, *Organizational Behavior*, Seventh Edt, Mc. Graw-Hill Book Company, Singapore.pp.127-135.
- Mahmudi, 2015, “*Management Kinerja Sektor Publik*”, Akademi manajemen perusahaan YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Molenaar, Keith, 2012, *Corpoarte Culture, a Study of Firm With Outstanding Consideration Safety*. Prosesional Safety.
- Mudayana dkk (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol 5(1) 2016*
- Munandar. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Nitisemito, S. Alex. 2011. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta

~~Nurlaelly (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap~~
Vol 5, No 1 (2020) : p.25-36; <https://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/aktual>
 Nurlaelly (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap
 Komitmen Organisasi. Jurnal Daya Saing Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 18, No. 1, Juni
 2016 ISSN:1411-3422 <http://journals.ums.ac.id/index.php/dayasaing/article>

Pabundu, Tika. 2012, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Buni Akasara.

Rahardjo (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Lg Bagian Penjualan Indonesia Semarang). Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 13 (2016) Desember 98-109 <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo>

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Rivai Zainal, Veithzal dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins S. P., 2014, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, edisi kedelapan versi Bahasa Indonesia, Jilid 1 & 2, PT Prenhallindo, Jakarta.

Sarwono, Jonathan. 2010. *Analisis Jalur Untuk Bisnis dengan SPSS*. Penerbit Andi Offset:Yogyakarta.

Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia-Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.

Sembiring Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi Perspektif Organisasi Pemerintah*. Bandung: Fokus Media.

Siagian, S.P. 2010. *Administrasi Pembangunan*. Gunung Agung. Jakarta

Sopiah. 2008. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi offset.

Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.

Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Jogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sri Setiyatmi Ekowati. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Grobogan melalui Komitmen dan Motivasi sebagai Variabel Intervening." *Surakarta Exellent jurnal manajemen, Bisnis dan Pendidikan STIE AUB Surakarta Vol. 2 No. 2 2016*).

Supartha dkk (2012) . Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Volume 01.No.02.Tahun 2012*

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suradinata, Ermaya. 2009. *Psikologi Kepegawaian dan Peranan Pimpinan dalam Motivasi Kerja*. Cetakan Ketiga. CV Ramandan. Bandung

West dan Turner, 2008. *Human Resources Management*. New Jersey 07458, Prentice Hall Inc.

Yamali (2017), Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Tenaga Ahli Perusahaan Jasa Konstruksi Di Provinsi Jambi