

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, KOMPETENSI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PENDIDIKAN PROVINSI RIAU**

Dinda Audra Viska¹⁾, Machasin²⁾, T. Firli Musfar²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : audradinda@gmail.com

*Influence Of Organizational, Commitment, Competence, And Work Discipline On
Performance Either Partially Or Collectively On Riau Province
Education Office Employees*

ABSTRACT

This research was conducted at the Riau Provincial Education Office. The purpose of this study was to analyze the influence of Organizational Commitment, Competence and Work Discipline on Performance either partially or collectively on Riau Province Education Office Employees. The population in this study were all employees of the Riau Province Education Office, while the sample in this study were 143 representatives of the Riau Province Education Office employees who had been randomized. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. The results of this study conclude (1) there is a significant and positive direct influence between Organizational Commitment on the performance of the Riau Provincial Education Office Employees, (2) there is a significant and positive direct influence between Competence and Performance of the Riau Provincial Education Office Staff, (3) There is a significant direct influence between Work Discipline on Performance in Riau Province Education Office Employees, and (4) there is a significant influence between Organizational Commitment, Competence and Work Discipline together on the Performance of Riau Provincial Education Service Employees, with the magnitude of the influence is 43.8%, while the remaining 56.2% is influenced by other variables.

Keywords: Organizational Commitment, Competence, Work Discipline and Performance.

PENDAHULUAN

Dalam kerangka profesionalisme, kinerja yang baik adalah bagaimana individu mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tujuan strategi organisasi. Kinerja Individu adalah hasil kerja seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas

berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Karyawan yang produktif menggambarkan potensi, persepsi, dan kreativitas seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuan agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Dengan demikian, karyawan yang produktif adalah orang yang dapat memberi sumbangan yang nyata, imajinatif dan

inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kecakapan dalam mencapai tujuan hidupnya, bertanggung jawab dan responsif dalam hubungannya dengan orang lain. Karyawan seperti ini merupakan aset organisasi yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam organisasinya, dan akan menunjang pencapaian produktivitas organisasi.

Khusus kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 30 tahun 2019, tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil memberikan pengertian bahwa kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP (Standar Kinerja Pegawai) dan perilaku kerja pegawai yang dinilai oleh atasannya dengan waktu penilaian pertahun, persemester, perbulan, perminggu, bahkan perhari secara kontinu dari tiap orang pegawai.

Pegawai dengan komitmen organisasional yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan secara langsung akan memiliki produktivitas yang tinggi (Luthan, 2002:231). Komitmen organisasional mendorong pegawai untuk mempertahankan pekerjaan dan menunjukkan hasil yang optimal (Greenberg, 1996:76). Komitmen pegawai yang rendah menunjukkan kondisi yang sebaliknya dimana organisasi sulit untuk mencapai strategi sesuai dengan yang diharapkan dan dalam jangka waktu yang tepat.

Selain faktor komitmen organisasional, faktor kompetensi pegawai mempunyai pengaruh yang cukup penting pada organisasi,

khususnya pada instansi pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat selaku penerima manfaat dengan lebih mudah, sederhana, lancar, cepat, tepat, ramah, terdapat kepastian, dan kejelasan prosedur serta persyaratan pelayanan yang memenuhi aturan. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan yang ditetapkan (Sutrisno, 2011:202).

Faktor lain yang menyebabkan kinerja organisasi menurun adalah disiplin kerja para pegawai yang terlihat masih besar tingkat kealpaan atau ketidakhadirannya. Karena adanya tantangan-tantangan baru untuk meningkatkan pelayanan publik baik kualitas maupun kuantitasnya, dimana sudah tidak bisa dipungkiri lagi dalam organisasi pemerintah terdapat perbedaan tingkat kemampuan dan pengetahuan yang cukup mencolok yang dimiliki aparatnya, dibandingkan dengan sumber daya manusia pada organisasi swasta, maka merupakan suatu hal yang urgen bagi pemerintah untuk melakukan peningkatan dan pengembangan kemampuan, pengetahuan serta keterampilan sumber daya manusianya, sehingga diharapkan akan bisa menghasilkan aparatur yang memiliki tingkat kompetensi yang kompetitif dengan sektor swasta.

Salah satu usaha yang bisa dilakukan untuk mengetahui adanya perbedaan tingkat kemampuan, keterampilan dan pengetahuan pegawai, serta untuk memperoleh aparat yang memiliki tingkat

kompetitif yang tinggi, ialah dengan melakukan penilaian atas semua perilaku dan kegiatannya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehari-hari. Maka, dengan terbitnya PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS tanggal 1 Desember 2011 merupakan penyempurna dari PP Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS yang dianggap tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan hukum dalam pembinaan PNS dan PP tersebut akan berlaku awal Januari 2014.

Kondisi tersebut mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian dengan mencari penjelasan secara mendasar bahwa faktor apa sesungguhnya yang menyebabkan kinerja menjadi rendah. Sehingga dalam penelitian ini, titik perhatian penelitian akan lebih dipelajari dari pengaruh kepemimpinan, iklim organisasi, kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai, karena itulah penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian terhadap “Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau”.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka penulis menetapkan rumusan masalah penelitian sebagai berikut : (1) Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau?, (2) Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau?,(3) Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau? Dan (4) Bagaimana pengaruh

Komitmen Organisasional, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja secara bersama-sama pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau?

TINJAUAN PUSTAKA

Mangkunegara (2014) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pencapaian kinerja berazaskan prinsip hukum, etika dan moral yang berlaku dan di terima umum. Pencapaian kinerja yang tinggi berkaitan erat dengan pengelolaan kinerja. Amstrong (2006:235) mengungkapkan “*performance management can be defined as a systematic process for improving organizational performance by developing the performance of individuals and teams*”. Manajemen kinerja dapat dimaknai sebagai proses sistematis, dalam rangka untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui pengembangan kinerja individu dan tim.

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2010: 166). Komitmen organisasional ditunjukkan dalam bentuk sikap penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap nilai nilai dan tujuan sebuah organisasi, adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan

organisasi (Abdul Hakim dalam Rahayu, 2015:76).

Wibowo (2016:324) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Mulyani dan Saputri (2019) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Dinarande (2016) yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Handoko (2015) secara singkat disiplin berarti menjalankan standar-standar organisasional. Dari pengertian ini tampak bahwa disiplin pegawai pada umumnya mempunyai makna yang luas yaitu tidak hanya untuk hormat, taat dan patuh terhadap setiap aturan, standar atau norma yang berlaku, akan tetapi juga mempunyai makna sebagai suatukesanggupan untuk menjalankan aturan tersebut dengan sungguh-sungguh serta kesediaan menerima sanksi-sanksi bila melanggar. Oleh karena itu dalam setiap peraturan mengenai disiplin kerja akan selalu terdapat tiga komponen yaitu: kewajiban yang harus ditaati, dipatuhi atau dijalankan, larangan-larangan yang tidak boleh dilanggar dan tindakan pendisiplinan yaitu jenis dan tindakan hukuman disiplin.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian konklusif (*conclusive research design*) dalam bentuk penelitian kausal (*causal*

research), karena perlu melihat beberapa variabel yang menjadi determinan terhadap variabel lain. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode survey berupa kuesioner sehingga didapatkan hubungan antar variabel dan wawancara sebagai teknik komunikasi langsung untuk memperoleh data-data yang diperlukan.

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau Jalan Cut Nyak Dien Nomor 3 Pekanbaru.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau, sedangkan sampel pada penelitian ini adalah perwakilan pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau yang telah di random sebanyak 143 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

Komitmen Organisasional pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

Rata-rata jawaban responden untuk variabel Komitmen Organisasional dengan skor sebesar 4,24 yang artinya skor variabel Komitmen Organisasional berada pada kategori Sangat Baik, yang menjelaskan bahwa Komitmen Organisasional pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau dirasa Sangat Baik oleh responden sehingga untuk dapat meningkatkan Komitmen Organisasional perlu memperhatikan rata-rata indikator dimana indikator terendah dibandingkan indikator lain sebesar 4,15 terdapat pada indikator kelima, yang artinya bahwa pegawai merasa bekerja di instansi ini belum

sepenuhnya merupakan kebutuhan dan keinginan dari hati sendiri.

Kompetensi pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau

Rata-rata jawaban responden untuk variabel Kompetensi dengan skor sebesar 4,03 yang artinya skor variabel Kompetensi berada pada kategori Baik, yang menjelaskan bahwa Kompetensi pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau dirasa baik oleh responden sehingga untuk dapat meningkatkan Kompetensi perlu memperhatikan rata-rata indikator dimana indikator terendah dibandingkan dengan indikator lain sebesar 3,76 pada indikator kesembilan, yang artinya bahwa pegawai merasa sering menunggu instruksi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan atau mengatasi permasalahan.

Disiplin Kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau

Rata-rata jawaban responden untuk variabel Disiplin Kerja dengan skor sebesar 4,24 yang artinya skor variabel Disiplin Kerja berada pada kategori Sangat Baik. Dengan kategori sangat baik ini, dapat menjelaskan bahwa pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau dianggap telah merasa ikut memiliki instansi tersebut. Indikator Disiplin Kerja yang terlihat rendah dari indikator lain dengan rata-rata sebesar 4,00 pada indikator keempat, yang artinya bahwa pegawai dalam melaksanakan pekerjaan kadang merasa kurang menaati peraturan yang diterapkan perusahaan.

Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau

Rata-rata jawaban responden untuk variabel Kinerja dengan skor sebesar 86,15 yang artinya skor variabel Kinerja berada pada kategori Baik, yang menjelaskan bahwa Kinerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau adalah baik oleh responden. Nilai terendah kinerja terletak pada 61,03 dan nilai tertinggi kinerja terletak pada 98,93, sehingga dapat diketahui rentang/jaraknya adalah 37,9. Dengan diketahui nilai minimal kinerja 61,03, ini menandakan bahwa masih terdapatnya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan tupoksi yang ada sehingga target melalui program yang ada tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS bisa dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	39,021	5,221		7,474	,000
Komitmen Organisasional	,935	,222	,385	4,218	,000
Kompetensi	,273	,108	,240	2,535	,012
Disiplin Kerja	,248	,202	,116	1,229	,221

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : *Olahan Data Primer*

Tabel 2. Analisis Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3327,561	3	1109,187	36,141	,000 ^b
Residual	4265,990	139	30,691		
Total	7593,551	142			

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Kompetensi

Sumber : *Olahan Data Primer*

Tabel 3. Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,662 ^a	,438	,426	5,53991	1,695

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : *Olahan Data Primer*

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan Tabel 1 di atas menjelaskan pengaruh variabel Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau memiliki t hitung sebesar 4,218 lebih besar dari t tabel sebesar 2,00 atau nilai sign = 0,000 < $\alpha = 5\%$ (0,000 < 0,05) menyatakan H₀ ditolak. Kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

b. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan Tabel 1 di atas menjelaskan pengaruh variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau memiliki t hitung sebesar 2,535 lebih besar dari t tabel sebesar 2,00

atau nilai sign = 0,012 > $\alpha = 5\%$ (0,012 < 0,05) menyatakan H₀ ditolak. Kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan Tabel 1 di atas menjelaskan pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau memiliki t hitung sebesar 1,229 lebih besar dari t tabel sebesar 2,00 atau nilai sign = 0,221 > $\alpha = 5\%$ (0,221 > 0,05) menyatakan H₀ diterima. Kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan dan positif antara Disiplin Kerja pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

d. Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompetensi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

Dari Tabel 2, dapat dilihat bahwa F hitung yang diperoleh sebesar 36,141 dalam pengujian yang digunakan dengan tingkat signifikan 0,05 (5%) dimana hasil perhitungan menunjukkan F hitung > F tabel (36,141 > 2,67) dengan probabilitas sebesar 0,000 (0,000 < 0,05), sehingga hipotesis terjawab bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel Komitmen Organisasional, Kompetensi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

Dengan diketahui nilai R Square (R^2) sebesar 0,438 atau 43,8%. R Square ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel Independen (Komitmen Organisasional, Kompetensi dan Disiplin Kerja) terhadap perubahan variabel dependen (Kinerja pegawai). Kesimpulan yang bisa diambil adalah besarnya pengaruh variabel independen (Komitmen Organisasional, Kompetensi dan Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) adalah 43,8%, sedangkan sisanya 56,2 % dipengaruhi oleh variabel lain.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di dapatkan maka dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) terdapat pengaruh langsung yang signifikan dan positif antara Komitmen Organisasional terhadap kinerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau, (2) terdapat pengaruh langsung yang signifikan dan positif antara Kompetensi terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau, (3) terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau, dan (4) terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasional, Kompetensi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau, dengan besarnya pengaruh adalah 43,8%, sedangkan sisanya 56,2 % dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management*. Deepublish: Yogyakarta.
- Allen, N.J. and J.P. Meyer. 2006. "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity." *Journal of Vocational Behavior* 49: 252-276.
- Amstrong, Michael. (2006). *Human Resource Management Practice*. London: Kopan Page.
- Arikunto A, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dinarande Dina R, 2016. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara 02 e *Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016 hlm 101-109
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Universitas Diponegoro Press. Semarang
- Greenberg, J, 1996. *Managing Behavior in Organization: Science in Service to Practice*. NY : Prentice Hall
- Hall, James. 2013. *Sistem Informasi Akuntansi*, Edisi 4, Jakarta : Salemba Empat.

- Handoko H. 2015. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Hani Handoko, 2013, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Laksmo, Didi, 2010. Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Merespon Tugas Bank Indonesia di Masa Depan. Makalh SESPIBI, Angkatan XXVI, April.
- Leiyu Shi. (2007). *Managing Human Resources : In Health Care Organizations*. Library of Congress Cataloging-in-Publication Data. America.
- Luthan , 2002. *Organizational Behavior*, (9th, ed) , New York: MGrav Hill
- Malthis dan Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indrus Kelompok Gramedia. Jakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan* Cetakan ke-8, Bandung : Rosda.
- Mowday, R.Poter, L. Steer R, 2007. *Organizational Linkage: The Psychology of Commitment, Abstein, and Turn Over*. New York: Academic Press
- Noe, et all,2003. *Managerial Accounting*. 3rd ed. Bussiness Publications Inc. Texas. Handayani
- Nouri, Hossein and Parker, Robert J, 1996. *The Effect of Organization Commitment on The Relation Between Budgetary Participation an Budgetary Slack, Behavioral Research in Accounting*, vol 8 1996, Printed in USA, pp. 76-90
- Rahayu, A. S, Hendriani S, 2015. Pengaruh kompetensi, komitmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) kantor wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. VII, No.1.
- Riduwan. (2008). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Alfabeta, Bandung.
- Rivai dan Basri, 2015. *Performance Apraisal*.PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Rivai (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*, PT Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Robbin, Stephen P. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo
- Scholl R.W. 1981.*Differentiating organizational commitment from expectancy as motivating force*.Academy of Management Review 6, 589-599.

- Sedarmayanti (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sondang, P. Siagian. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Bumi Aksara, Edisi I, Cetakan 13, Jakarta
- Simamora H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman. J. 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Siswanto. (2009). *Manajemen Pemasaran*. PT. Damar Mulia Pustaka. Jakarta.
- Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer, 2013. *Competency of Work*. New York: Jhom Wiley & Son
- Steers, R.M, 2008. *Efektifitas Organisasi, Suatu Pelaku*. Jakarta: Erlangga
- Suadi Usman (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana
- Swasto.B., 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*: Edisi Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta
- Ulrich, Dave, 2007. *Human Resources Champion*. Boston. Massachussets: Harvard Business School
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Weinert, F. E. (2001). *Concept of competence: A conceptual clarification*. In D. S. Rychen & L.H. Salganik (Eds.), *Defining and selecting key competencies* (pp. 46–65). Seattle: Hogrefe & Huber.

Jurnal

- Adnan Hakim. (2015). *Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study In Hospital Of District South Konawe Of Southeast Sulawesi*.
- Brigita Ria Tumilaar. (2015). *The Effect Of Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At BPJS Ketenagakerjaan Sulut*.
- Jack Henry Syauta, Eka Afnan Troena, Margono Setiawan Solimun. (2012). *The Influence of Organizational Culture Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia*
- Lydia Wairimu Wambugu. (2014). *Effects of Organizational*

Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila - Kipevu Ii Power Plant)

Poerwaningrum (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.*

Rakasiwi (2014). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar)*

Safri (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim*

Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Dan Kekayaan Aceh.

Setyanigdyah, Endang, Umar Nimran, Kertahdi, Armanu Thoyib. (2013). *The Effects of Human Resource Competnce, Organizational Comitment and Transctional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee"s Perfomance.*

Yasri (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Nagari.*