

The Influence of Leadership, Organizational Commitment, and Work Motivation on Employee Performance at The Organizational Bureau of The Regional Secretariat of East Nusa Tenggara Province

Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Benyamin Indra A. Balukh^{1*}, Simon Sia Niha², Gaudensius Djuang³

Universitas Katolik Widya Mandira Kupang^{1,2,3}

balukhbenyamin@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance at Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi NTT (Organizational Bureau of Local Secretariat of East Nusa Tenggara Province) is not yet optimal and is thought to be influenced by leadership, organizational commitment and work motivation. This research aims to determine: 1) respondents' perceptions about leadership, organizational commitment and work motivation of employees at Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi NTT; 2) the significance of the partial influence of leadership, organizational commitment and work motivation on employee performance at Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi NTT; 3) the significance of leadership, organizational commitment and work motivation simultaneously on employee performance at Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi NTT. The method used in this research is a quantitative method with a sample of 52 respondents (saturated sample). Data was collected using questionnaires, interviews and documentation studies and analyzed using descriptive and inferential statistics. The results of descriptive statistical analysis show that respondents' perceptions of leadership, organizational commitment, work motivation and employee performance are in the good category. The t test results show that leadership and work motivation partially have a positive and significant effect on employee performance, while organizational commitment has a negative and significant effect on employee performance. The results of the F test show that the three independent variables simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The results of the coefficient of determination show that these three independent variables contribute 97.1% to employee performance, while the remaining 2.9% is contributed by other variables not included in this research.

Keywords : Leadership, Organizational Commitment, Work Motivation and Employee Performance.

ABSTRAK

Kinerja Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi NTT belum optimal dan diduga dipengaruhi oleh kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) persepsi responden tentang kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi NTT; 2) signifikansi pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi NTT; 3) signifikansi kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi NTT. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 52 responden (sampel jenuh). Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa persepsi responden untuk kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai masuk dalam kategori baik. Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa tiga variabel bebas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa tiga variabel bebas ini memberikan sumbangan sebesar 97,1% pada kinerja pegawai, sedangkan sisa 2,9% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

1. Pendahuluan

Suatu organisasi bisa berhasil apabila sumber daya manusianya dapat dikelola dengan baik, bukan hanya mengeksploitasi tenaganya, tetapi juga mengelola sumber daya manusia tersebut seefektif mungkin, sehingga mampu memberikan keuntungan bagi organisasi itu sendiri dan mensejahterakan kehidupan sumber daya manusia tersebut. Keberhasilan semua operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Artinya, kualitas sumber daya manusia yang ada akan menentukan kinerja yang dicapai organisasi.

Pengertian kinerja menurut Rahadi (2010:31) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, sesuai dengan moral maupun etika. Rivai dan Sagala dalam Priansa (2014:269) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kasmir (2022: 189) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen organisasi, disiplin kerja.

Afandi (2018:86) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah: kemampuan, kepribadian, minat kerja, kejelasan tugas, motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja. Pemimpin merupakan sosok yang sangat penting dalam memberikan arahan kepada karyawan, karena itu pemimpin yang dibutuhkan ialah pemimpin yang mampu memberdayakan karyawannya untuk lebih berprestasi. Seseorang di dalam dunia kerja, dapat bekerja dengan baik atau merasa puas bekerja, apabila ia mendapat pengaruh kerja yang baik pula dari seorang pemimpin. Menurut Kartono (2013:38), kepemimpinan adalah kecakapan dan kelebihan untuk mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi mencapai berbagai tujuan. Sesuai pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan sekelompok orang untuk bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Setiap pemimpin dalam memimpin bawahannya mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Bahkan seorang pemimpin dapat saja menggunakan beberapa gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi yang sedang dihadapi. Keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan fungsinya sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi atau kinerja organisasi secara keseluruhan.

Keberhasilan suatu organisasi membutuhkan komitmen organisasi dari setiap pegawai untuk melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2010:292) komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen pada organisasi tersebut juga membahas kedekatan karyawan merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi. Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya atau kinerja yang tinggi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Gitosudarmo dalam Sutrisno (2016:109) mengungkapkan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong

seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dalam hal ini, setiap aktivitas seseorang memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Apabila terdapat kebutuhan dan keinginan akan sesuatu, maka pegawai akan terdorong melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Motivasi yang tinggi dalam diri seorang pegawai dalam suatu unit organisasi akan meningkatkan semangat dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang diemban, sehingga berdampak pada kinerja organisasi. Karena pentingnya motivasi kerja maka keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Salah satunya adalah memberikan dorongan kepada bawahan agar mereka dapat melakukan tugas sesuai uraian dan pengarahan. Motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Untuk itu, diperlukan pimpinan yang memberikan dorongan kepada bawahan agar mereka melakukan setiap pekerjaan dengan baik, sekalipun tidak diawasi atau diingatkan pimpinan. Motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan kemauan pegawai untuk bekerja dengan tekun.

Salah satu organisasi pemerintahan yang mendukung pelaksanaan pembangunan di Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Biro ini mempunyai tugas membantu Asisten Administrasi Umum Sekretaris Daerah dalam penyiapan perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kelembagaan dan analisis jabatan, tata laksana, reformasi birokrasi dan akuntabilitas kinerja.

Kinerja suatu organisasi tak terlepas dari kinerja tiap sumber dayanya, terutama kinerja sumber daya manusia. Kinerja Organisasi dapat diukur melalui pencapaian target kinerja dalam kurun waktu tertentu. Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, permasalahan komitmen organisasi terletak pada konsistensi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan target kinerja yang telah ditetapkan. Salah satu indikator kinerja Biro Organisasi adalah Persentase Unit Pelayanan Langsung (UPL) yang diusulkan mendapat predikat WBK. Pada tahun 2021, indikator kinerja ini ditargetkan mencapai 36% atau sebanyak 14 Unit Pelayanan langsung (UPL), namun karena keterbatasan anggaran maka kegiatan Pendampingan Pembangunan Zona Integritas bagi Unit Pelayanan Langsung (UPL) yang akan diusulkan mendapat predikat Wilayah Bebas Korupsi (WBK) tidak dapat dilaksanakan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pejabat yang menangani tata usaha, kondisi ini terjadi karena keterbatasan anggaran mengakibatkan fokus pekerjaan lebih diarahkan pada kegiatan lain. Alokasi anggaran Pendampingan Pembangunan Zona Integritas bagi Perangkat Daerah Lingkup Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur yang belum optimal, berdampak terhadap pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk pencapaian target kinerja belumlah cukup baik.

Komitmen organisasi juga dapat dilihat dari kesungguhan setiap pegawai untuk berupaya keras memaksimalkan anggaran yang ada untuk mencapai target kirnerja yang telah ditetapkan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan kesediaan dan ketekunan melaksanakan tugas yang diberikan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pejabat yang menangani Reformasi Birokrasi, diperoleh informasi bahwa terdapat pegawai yang diserahkan tugas oleh pimpinan namun tidak dilaksanakan sesuai dengan mekanisme dan prosedur yang seharusnya. Misalnya, pegawai diperintahkan melaksanakan pendampingan bagi Perangkat Daerah, namun yang bersangkutan tidak memiliki komitmen yang kuat untuk mendampingi setiap tahapan pembangunan Zona Integritas, mengikuti setiap dinamika dan permasalahan yang ada pada Perangkat Daerah serta menyampaikan perkembangannya kepada pimpinan. Hal ini akan berdampak pada hasil kerja dari pendampingan yang dilakukan.

Motivasi kerja Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dapat dilihat dari ketaatan pegawai melakukan tugasnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan 2 (dua) orang Kepala Bagian, diperoleh informasi bahwa masih terdapat pegawai yang bila

diberikan tugas tidak melaksanakannya. Mereka cenderung untuk tidak berada di kantor, sehingga tugas tersebut dialihkan kepada ASN lain yang ada di kantor. Akibatnya penyelesaian tugas tidak tepat waktu. Misalnya, terdapat pegawai yang ditugaskan untuk melakukan pendataan terkait laporan akuntabilitas, namun ASN tersebut tidak langsung melaksanakannya, sehingga tugas yang dapat diselesaikan dalam 2-3 hari, justru diselesaikan lebih dari 5 hari kerja.

Selain fenomena masalah di atas, penelitian ini juga dilakukan karena adanya *research gap* dari penelitian sebelumnya. Penelitian mengenai kinerja telah dilakukan sebelumnya oleh beberapa peneliti. Penelitian sebelumnya, menunjukkan adanya *research gap*. Nugroho (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Purwa Tirta Dharma di Grobogan Provinsi Jawa Tengah” dan memperoleh hasil bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Purwa Tirta Dharma di Grobogan Provinsi Jawa Tengah. Sebaliknya, penelitian Saputri (2020) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pasar Wonokriyo Gombang” memperoleh hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pasar Wonokriyo Gombang.

Penelitian oleh Yasa (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali” memperoleh hasil bahwa Komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. Sebaliknya, penelitian dari Roslinawati (2011) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Provinsi Jawa Tengah”. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Provinsi Jawa Tengah.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri (2021) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Trias Sentosa, Tbk” menyatakan bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Trias Sentosa, Tbk. Penelitian dari Tazkiroh (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Balai Prasarana Permukiman Wilayah Provinsi Sumatera Selatan”, memperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Keuangan Balai Prasarana Permukiman Wilayah Provinsi Sumatera Selatan.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja Pegawai

Priansa (2014:269) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.” Pengertian yang lebih jelas tentang kinerja adalah dari Benardin dan Russel dalam Priansa (2014:270), yang mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Berbagai uraian tentang kinerja pegawai yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Kepemimpinan

Menurut Fahmi (2016:122), “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi

orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan". Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu, sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi, sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Atau dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

Komitmen Organisasi

Menurut Sianipar (2014:36), komitmen organisasi adalah keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya. Berdasarkan pengertian tersebut, komitmen organisasi dapat diartikan sebagai bentuk loyalitas karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi, untuk melaksanakan tugas dan fungsinya berdasarkan aturan yang berlaku demi terwujudnya tujuan organisasi. Lebih jelasnya, komitmen organisasi menunjukkan kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi dari pada kepentingan pribadi serta memberikan kontribusi yang besar untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Motivasi Kerja

Menurut Robbins and Judges (2017:84), mengatakan motivasi merupakan sebuah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Selanjutnya menurut Hasibuan (2017:56), motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar bekerja lebih giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan dari dalam diri maupun luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan organisasi, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur yang berjumlah 52 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur yang berjumlah 52 orang. Untuk menjawab permasalahan dan tujuan penelitian, digunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial (regresi linier berganda).

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Statistik Deskriptif

Sebagaimana diuraikan sebelumnya bahwa tujuan analisis data secara deskriptif adalah untuk menggambarkan bagaimana tanggapan responden untuk masing-masing indikator maupun secara total untuk variabel tersebut. Hasil jawaban tersebut selanjutnya digunakan untuk melihat tendensi jawaban responden mengenai kondisi masing-masing indikator pada penelitian ini. Hasil uji hipotesis deskriptif dapat dijelaskan sebagai berikut:

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 1. Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah	Xps-p	Xpsp-p/5 X 100	Rata-rata	Kategori Responden
1	Kuantitas kerja	Y1.1	222	4,2692	85,38	82,05	Baik

		Y1.2	207	3,9807	79,61		
2	Kualitas Kerja	Y1.3	204	3,9230	78,46	70,07	Baik
		Y1.4	202	3,8846	77,69		
3	Ketepatan waktu Kerja	Y1.5	208	4,0000	80,00	76,92	Baik
		Y1.6	192	3,6923	73,84		
Total			1235	23,75	475	79,16	Baik

Tabel 1 menggambarkan kinerja pegawai Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, dengan perolehan rata-rata tanggapan setiap indikator dari 52 responden 79, 16% dikategorikan baik. Skor tertinggi adalah 82,05% pada indikator kuantitas kerja dan skor terendah ialah 70,07% pada indikator kualitas kerja. Rata-rata responden menilai setiap pekerjaan mampu diselesaikan sesuai target dan waktu yang ditetapkan, namun kualitas kerja yang dihasilkan belum sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan. Dengan demikian maka H1 yang menyatakan bahwa kinerja Pegawai Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur cukup baik ditolak.

Variabel Kepemimpinan

Tabel 2. Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan

No	Indikator	Pertayaan	Jumlah	Xps-p	Xpsp-p/5 X 100	Rata-rata	Kategori Responden
1	Kemampuan memotivasi	X1.1	226	4,3461	86,92	83,71	Baik
		X1.2	222	4,2692	85,38		
		X1.3	205	3,9423	78,84		
2	Kemampuan komunikasi	X1.4	201	3,8653	77,30	77,69	Baik
		X1.5	199	3,8269	76,53		
		X1.6	206	3,9615	79,23		
3	Kemampuan mengendalikan bawahan	X1.7	205	3,9423	78,84	80,25	Baik
		X1.8	211	4,0576	81,15		
		X1.9	210	4,0384	80,76		
4	Total		1885	36,25	725	80,55	Baik

Data pada Tabel 2 menggambarkan tentang kepemimpinan pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, dengan perolehan rata-rata tanggapan dari 52 responden 80,55% dikategorikan baik. Skor tertinggi adalah 83,71% atau dikategorikan baik pada indikator kemampuan memotivasi dan skor terendah 77,69% atau dikategorikan baik pada indikator kemampuan komunikasi. Rata-rata responden menilai kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi dan kemampuan mengendalikan bawahan sudah dilakukan dengan baik. Dengan demikian maka H1 yang mengatakan bahwa kepemimpinan pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur cukup baik ditolak.

Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 3. Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

No	Indikator	Pertayaan	Jumlah	Xps-p	Xpsp-p/5 X 100	Rata-rata	Kategori Responden
1	Kebanggaan terhadap organisasi	X2.1	220	4,2307	84,61	77,56	Baik
		X2.2	216	4,1538	83,07		
		X2.3	169	3,2500	65,00		
2	Kesediaan untuk berpihak/ berkorban bagi	X2.4	209	4,1092	80,38	77,11	Baik
		X2.5	192	3,6923	73,84		

	organisasi						
3	Kesetiaan terhadap organisasi	X2.6	164	3,1538	63,07	62,50	Cukup Baik
		X2.7	161	3,0961	61,92		
	Total		1331	25,59	511	72,39	Baik

Data pada Tabel 3 Jika dilihat dari kriteria pengambilan keputusan, maka komitmen organisasi pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur tergolong baik, hal ini ditunjukkan dengan rata-rata jumlah tanggapan dari 52 responden mengenai komitmen yaitu 72,39%. Hal ini sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan yang diuraikan oleh Levis (2010:17) dengan skor >68-84% yang dikategorikan baik. Skor tertinggi adalah 77,56% pada indikator kebanggaan terhadap organisasi dan skor terendah adalah 62,50% pada indikator kesetiaan terhadap organisasi. Rata-rata responden menilai kebanggaan terhadap organisasi dan kesediaan untuk berpihak/ berkorban bagi organisasi baik, dan kesetiaan terhadap organisasi cukup baik. Dengan demikian maka H1 yang mengatakan bahwa komitmen organisasi pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur cukup baik ditolak.

Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	Pertayaan	Jumlah	Xps-p	Xpsp-p/5 X 100	Rata-rata	Kategori Responden
1	Kebutuhan untuk berprestasi	X3.1	226	4,3461	86,92	83,07	Baik
		X3.2	206	3,9615	79,23		
2	Kebutuhan akan afiliasi	X3.4	210	4,0384	80,76	79,87	Baik
		X3.5	212	4,0769	81,53		
		X3.6	201	3,8653	77,30		
3	Kebutuhan keamanan	X2.7	153	2,9423	58,84	62,94	Cukup Baik
		X2.8	163	3,1346	62,69		
		X3.9	175	3,3653	67,30		
	Total		1546	29,73	594	75,29	Baik

Data pada Tabel 4 menunjukkan kriteria pengambilan keputusan, maka motivasi kerja Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur tergolong baik, hal ini ditunjukkan dengan rata-rata jumlah tanggapan dari 52 peserta mengenai motivasi yaitu 75,29%. Hal ini sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan yang diuraikan oleh Levis (2010:17) dengan skors >68-84% yang dikategorikan baik. Skor tertinggi adalah 83,07% pada indikator kebutuhan untuk berprestasi dan skor terendah ialah 62,94% pada indikator kebutuhan keamanan. Rata-rata responden menilai kebutuhan untuk berprestasi dan kebutuhan akan afiliasi mampu menaikkan motivasi kerja pegawai. Dengan demikian maka H1 yang mengatakan bahwa motivasi kerja pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur cukup baik ditolak.

Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik Inferensial dilakukan melalui tahapan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Pada penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji multikolinearitas,

uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji linieritas dan uji multikoloneritas. Masing-masing pengujian ini dapat terlihat seperti di bawah ini:

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,38692540
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,055
	Negative	-,085
Kolmogorov-Smirnov Z		,609
Asymp. Sig. (2-tailed)		,851
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

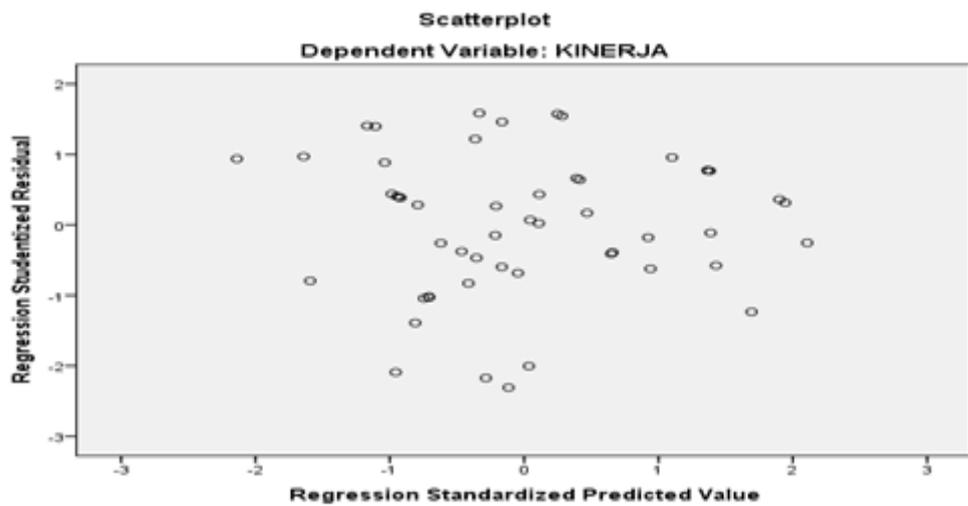
Data pada Tabel di atas menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,851. Selanjutnya Kolmogrov-Smirnov adalah sebesar 0,609, yang artinya data dalam regresi ini dinyatakan normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,361	2,202		1,981	,053
	KEPEMIMPINAN	-,099	,053	-,330	-1,868	,068
	KOMITMEN ORGANISASI	,100	,071	,243	1,413	,164
	MOTIVASI KERJA	-,048	,073	-,099	-,657	,514
a. Dependent Variable: RES2						

Berdasarkan Tabel 6 menunjukan bahwa penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan masing-masing variabel > 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS didapatkan hasil yang ditunjukkan pada gambar Scatterplot berikut ini:



Gambar 1. Hasil Uji Glejser

Berdasarkan Gambar 1 dapat diketahui bahwa *output scatterplot*, terlihat titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Linearitas

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F Lineraritas		F Devison From Linearity	
	F	Sig	F	Sig
Y*X1	21,763	0,000	0,399	0,970
Y*X2	5,011	0,031	0,790	0,674
Y*X3	5,953	0,019	0,721	0,711

Pada Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa data yang dipergunakan dapat dijelaskan oleh regresi linear dengan cukup baik, karena nilai *Sig. linearity* data tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian data variabel kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja telah memenuhi syarat linearitas.

Uji Multikoloneritas

Tabel 8. Hasil Uji Multikoloneritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,642	3,961		1,930	,060		
	KEPEMIMPINAN	,376	,095	,583	3,955	,000	,608	1,645
	KOMITMEN ORGANISASI	-,070	,127	-,080	-,553	,583	,639	1,566
	MOTIVASI KERJA	,144	,131	,138	1,102	,276	,841	1,190

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil uji multikolinearitas di atas menunjukkan bahwa nilai toleransi variabel kepemimpinan sebesar 0,608, dan nilai VIF sebesar 1,645. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,639, dan nilai VIF sebesar 1,566. Variabel motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,841, dan VIF sebesar 1,190. Kesimpulannya bahwa tidak terjadi kesalahan muktikolinearitas, karena nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	8,416	,554	
	KEPEMIMPINAN	,419	,012	,947
	KOMITMEN ORGANISASI	-,178	,009	-,488
	MOTIVASI KERJA	,158	,019	,221

a. Dependent Variable: Y1

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini, berdasarkan Tabel 9 adalah $Y = 0,419X_1 + -0,178 X_2 + 0,158 X_3$

Arti dari masing-masing koefisien regresi pada persamaan regresi linier berganda Tabel 9 adalah sebagai berikut:

1. Hasil koefisien regresi variabel kepemimpinan (b1) sebesar 0,947 menunjukkan bahwa bila variabel X2 dan X3 tetap dan jika terjadi perubahan pada variabel kepemimpinan (X1), maka variabel kinerja (Y) akan berubah pula. Artinya, jika variabel kepemimpinan meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat pula; sebaliknya jika variabel kepemimpinan turun, maka kinerja pegawai juga akan cenderung menurun. Dengan kata lain kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Hasil koefisien regresi variabel komitmen organisasi (b2) sebesar – 0,488 menunjukkan bahwa bila variabel X1 dan X3 tetap dan jika terjadi perubahan pada variabel komitmen organisasi (X2), maka akan menghasilkan perubahan pada kinerja pegawai (Y). Dalam konteks ini, dengan meningkatnya komitmen organisasi, kinerja pegawai akan menurun; sebaliknya, ketika komitmen organisasi menurun, kinerja pegawai akan meningkat.
3. Hasil koefisien regresi variabel motivasi kerja (b3) sebesar 0,221 menunjukkan bahwa bila variabel X1 dan X2 tetap dan jika terjadi perubahan pada jika variabel motivasi kerja (X3) berubah, maka variabel kinerja pegawai (Y) juga akan berubah. Artinya, jika variabel motivasi meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat pula; sebaliknya jika variabel motivasi turun, maka kinerja pegawai juga akan turun. Hal ini menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

Analisis hipotesis bertujuan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dan simultan.

Uji Parsial (uji t)

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,416	,554		15,192	,000
	KEPEMIMPINAN	,419	,012	,947	34,813	,000
	KOMITMEN ORGANISASI	-,178	,009	-,488	-19,062	,000
	MOTIVASI KERJA	,158	,019	,221	8,521	,000

a. Dependent Variable: Y1

Pada Tabel di atas, hasil pengujian hipotesis statistik diketahui bahwa masing-masing variabel independen yaitu variabel kepemimpinan (X1), komitmen organisasi (X2), dan motivasi kerja (X3) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen

yaitu kinerja pegawai (Y).

a. Kepemimpinan (X1)

Temuan uji-t untuk variabel kepemimpinan (X1) menghasilkan thitung sebesar 34,813, dengan nilai signifikan 0,000, yang lebih kecil dari tingkat alpha yang dipilih sebesar 0,05 (5%) atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian diambil keputusan bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

b. Komitmen Organisasi (X2)

Hasil uji t untuk variabel komitmen organisasi (X2) menunjukkan nilai thitung sebesar -19,062 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari taraf alpha yang digunakan 0,0 (5%), sehingga keputusan secara parsial variabel komitmen organisasi (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

c. Motivasi Kerja (X3)

Hasil uji t variabel motivasi kerja (X3) menunjukkan nilai thitung sebesar 8,521 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah taraf alpha terpilih sebesar 0,05 (5%). Dengan demikian keputusan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Uji Simultan (uji F)

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210,111	3	70,037	568,281	,000 ^b
	Residual	5,916	48	,123		
	Total	216,026	51			
a. Dependent Variable: Y1						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, KEPEMIMPINAN						

Pada Tabel 10, hasil analisis data membuktikan secara bersama-sama (simultan) variabel kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Temuan ini dibuktikan dengan nilai F hitung 568,281 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian variabel kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,986 ^a	,973	,971	,35106
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMITMEN ORGANISASI, KEPEMIMPINAN				
b. Dependent Variable: Y1				

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang ditunjukkan pada Tabel 4.21 diketahui bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,971 atau sebesar 97,1%. Artinya variabel kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh atau sumbangan sebesar 97,1% terhadap variabel kinerja pegawai dan sisanya hanya 2,9% lainnya dapat ditemukan pada variabel lain yang tidak dilibatkan pada penelitian ini.

5. Penutup

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah hasil analisis deskriptif menunjukkan persepsi yang baik terhadap kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Hal ini menunjukkan kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai penting dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Kepemimpinan yang baik, seperti yang tercermin dari nilai rata-rata tinggi (80.55%), berkorelasi dengan kinerja pegawai yang juga tinggi (79.16%). Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui pelatihan dan pengembangan untuk memperkuat kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan. Komitmen organisasi memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun responden memiliki persepsi yang baik terhadap komitmen organisasi (72.39%). Perlu kajian lebih lanjut untuk memahami alasan di balik dampak negatif komitmen organisasi terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingginya motivasi kerja, sebagaimana tercermin dari nilai rata-rata yang tinggi (75.29%), berhubungan dengan kinerja pegawai yang baik (79.16%). Manajemen organisasi perlu penerapan strategi insentif atau pelatihan untuk meningkatkan motivasi karyawan, yang diharapkan akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi. Kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adjusted R square sebesar 97.1% menunjukkan bahwa kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja memiliki kontribusi signifikan sebesar 97.1% terhadap peningkatan kinerja karyawan, sementara faktor lain menyumbang 2.9%.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agus Dharma, 2004, *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Rajawali Press
- Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin. 2006. *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Brevy Nugroho. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Purwa Tirta Dharma di Grobogan Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Universitas Muhamadiyah Surakarta.
- Danang, Sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Eko Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Erlagista Eka Saputri. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pasar Wonokriyo Gombong. *Tambara e – Journal*. STIE Putra Bangsa.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- Hamzah B. Uno. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan Malayu S,P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Julistia, M. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Bagian Toko. *Jurnal Manajemen Bisnis*,
- Kartono, Kartini, 2008 : *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

- Kasmir, (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2004. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Lukman, Syamsuddin (2016). *Manajemen Keuangan Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Ni Luh Fitria Asmara Dewi Yasa, 2018. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *e – Journal*. Universitas Warmadewa.
- Pasolong, Harbani, 2007, *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung
- Payaman J. Simanjuntak .2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja* .Edisi 3. Jakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Putri, Febiola Rima. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Trias Sentosa, Tbk. *Universitas Veteran Jawa Timur*.
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Perilaku Organisasi*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, Stephen. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Samsuddin, 2018. *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi (Pertama)*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiaji, Bambang, 2004. *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta: Program Pascasarjana UMS, 2004.
- Siagian, Sondang P, 2006, *Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Sianipar, A. R. B & Haryanti, K. 2014. Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X. *Jurnal Psikologi*. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.
- Srimulyani, 2017. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Sugiyono, 2013, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Supranto, J. 2000. *Teknik Sampling untuk Survei dan Eksperimen*. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan turnover intention. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis* Vol. 4(1), 76-88.
- Sutrisno Edy, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana
- Sutrisno Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Suwatno dan Priansa Donni Juni. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tazkiroh, 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Balai Prasarana Permukiman Wilayah Provinsi Sumatera Selatan. *E - Jurnal Manajemen*. Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya.
- Thoha Miftah., (2010), *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media.
- Wahyudi, Joko. 2014. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran. (Learning Organization)*, Bandung: Alfabeta.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wukir, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, Cetakan I, Multi Presindo, Yogyakarta.
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.
- Yunia Roslinawati, 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang*.
- Yusuf, M.R., Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Jakarta : Nas Media Pustaka.