



PENGARUH KOMITMEN SDM, KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ASN PADA DPRD KABUPATEN LANGKAT

Surkani

Program Studi Magister Manajemen, Pascasarjana,

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Komitmen SDM, Kompetensi dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada DPRD Kabupaten Langkat. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (interview), dengan daftar pertanyaan (questionnaire) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara di DPRD Kabupaten Langkat yang berjumlah 35 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif sedang yaitu sebanyak 54 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel Komitmen SDM mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara pada DPRD Kabupaten Langkat; (2) secara parsial variabel Kompetensi mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara pada DPRD Kabupaten Langkat.; (3) secara parsial variabel Budaya organisasi mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara pada DPRD Kabupaten Langkat.; (4) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Komitmen SDM, Kompetensi dan Budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada DPRD Kabupaten Langkat.

Kata Kunci: Komitmen SDM, Kompetensi, Budaya organisasi, Kinerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen sentral dalam suatu organisasi. Karyawan yang memiliki

pengetahuan dan keterampilan tinggi sangat penting untuk menjalankan aktivitas manajemen dengan efektif. Dalam mengelola organisasi, penting

*Correspondence Address : soerkani@gmail.com

DOI : 10.31604/jips.v10i8.2023. 4170-4185

© 2023UM-Tapsel Press

untuk memastikan bahwa SDM memiliki kemampuan yang sesuai dan berkualitas. Dengan memiliki pegawai yang berkualifikasi tinggi dan mampu mengelola organisasi dengan baik, kinerja pegawai dapat meningkat secara signifikan. Ini berarti organisasi harus berinvestasi dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan mereka. Dengan cara ini, aktivitas manajemen dapat berjalan dengan lancar dan organisasi dapat mencapai tujuan dan visinya dengan lebih efisien.

Menurut Akmal, et al (2012), kinerja pegawai adalah hasil atau prestasi kerja yang dapat diukur dan dievaluasi oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik ditandai dengan pencapaian hasil kerja yang optimal, sesuai dengan standar dan harapan organisasi, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi. Karyawan yang mampu mencapai atau melampaui standar yang telah ditetapkan oleh organisasi menunjukkan kinerja yang optimal. Evaluasi kinerja pegawai biasanya mencakup sejauh mana pegawai memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka, kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi, dan sejauh mana kinerja mereka sesuai dengan standar dan ekspektasi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Penilaian kinerja pegawai menjadi penting dalam membimbing pengembangan individu, meningkatkan motivasi, dan merencanakan pelatihan atau pengembangan keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang.

Peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat penting untuk membawa kemajuan bagi organisasi, terutama dalam menghadapi lingkungan bisnis yang tidak stabil. Kinerja ASN yang tinggi dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan

organisasi. Oleh karena itu, usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja ASN merupakan salah satu tantangan manajemen yang paling serius. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidupnya sangat tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

ASN yang memiliki kinerja tinggi tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional dan produktivitas organisasi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif, memperkuat citra organisasi, dan meningkatkan kepuasan pelanggan atau pemangku kepentingan lainnya. Oleh karena itu, organisasi sering berinvestasi dalam pelatihan, pengembangan, dan motivasi ASN guna meningkatkan kinerja mereka. ASN yang termotivasi dan berkinerja tinggi dapat menjadi aset berharga bagi organisasi dalam menghadapi persaingan dan mencapai keberhasilan jangka panjang.

Komitmen organisasional memainkan peran kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia dan menentukan arah yang akan diambil oleh suatu organisasi. Komitmen organisasional merujuk pada keadaan di mana seorang karyawan mendukung suatu organisasi, tujuannya, serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi cenderung lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan kewajibannya.

Komitmen ini menjadi landasan moral dan emosional yang mendorong karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Karyawan yang komitmen terhadap organisasi mereka cenderung bekerja lebih keras, menghasilkan kinerja yang lebih baik, dan merasa terhubung secara emosional dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Komitmen ini juga dapat menciptakan ikatan jangka panjang antara karyawan

dan organisasi, mengurangi tingkat pergantian karyawan (turnover), dan meningkatkan loyalitas karyawan.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Ini dapat dicapai melalui pengakuan atas kontribusi karyawan, mendengarkan aspirasi mereka, memberikan peluang pengembangan karier, dan menciptakan budaya kerja yang positif dan inklusif. Semua ini membantu membangun komitmen yang kuat, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Robbins (2012)

Selain Komitmen, kompetensi merupakan hal yang tak kalah pentingnya. Dan kompetensi diperlukan oleh para ASN untuk bisa meningkatkan kinerjanya Menurut Sutrisno (2011:202) secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pimpinan atau staf mempunyai ketrampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Maka dari itu suatu organisasi membutuhkan pegawai yang harus berkompeten sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Semua kegiatan yang memerlukan komitmen SDM dan kompetensi tentunya bisa dijalankan sesuai dengan keberadaan budaya organisasi dari suatu instansi. Budaya merupakan hal yang mendasar bagi suatu organisasi, dikarenakan selalu berkaitan dengan aktifitas yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi adalah falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat terhadap suatu kelompok tertentu. Jadi berdasarkan definisi diatas budaya organisasi mempunyai peran penting dalam sistem organisasi. Secara mendalam budaya organisasi akan ditentukan pada kondisi kerja team, pemimpinan ciri-ciri

organisasi serta proses administrasi yang berlaku. budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan yang terdapat dalam struktur organisasi yang mewakili aturan-aturan perilaku bisa dijalankan oleh anggota organisasi. Budaya yang produktif merupakan kebiasaan yang dapat membuat organisasi menjadi lebih tangguh dan tujuan organisasi dapat terfasilitasi.

“Sekretariat DPRD merupakan lembaga pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD Kabupaten serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan. Dalam melaksanakan tugas Sekretaris DPRD mempunyai fungsi penyelenggaraan yaitu, administrasi kesekretariatan DPRD, administrasi keuangan DPRD, fasilitas penyelenggaraan rapat DPRD, penyediaan dan pengoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD, serta pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya” (Peraturan Bupati Nomor 76 Tahun 2016).

Kinerja ASN

Kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Evaluasi kinerja pegawai mencakup penilaian terhadap pencapaian tujuan, kemampuan mengatasi tantangan, serta kontribusi yang diberikan oleh pegawai tersebut dalam lingkungan kerja mereka. Penilaian kinerja pegawai adalah metode yang umum digunakan oleh organisasi untuk menilai kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Mangku-negara, 2011)

Kinerja mencerminkan sejauh mana suatu program, kegiatan, atau kebijakan dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam konteks visi, misi, serta perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja memberikan gambaran tentang efektivitas dan efisiensi pelaksanaan suatu inisiatif organisasi dalam mencapai hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, evaluasi kinerja adalah suatu langkah penting dalam menilai sejauh mana organisasi berhasil merealisasikan tujuan-tujuannya dan sejauh mana pencapaian tersebut sesuai dengan rencana strategis yang telah ditetapkan (Moeheriono, 2011)

Secara umum, indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori, seperti yang dijelaskan oleh Moeheriono (2011):

- a. Efektif: Indikator ini mengukur sejauh mana output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Efektivitas mencerminkan kemampuan organisasi atau individu untuk mencapai hasil yang diinginkan.
- b. Efisien: Indikator ini mengukur sejauh mana proses dalam menghasilkan output dilakukan dengan biaya serendah mungkin. Efisiensi mencerminkan penggunaan sumber daya yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi.
- c. Kualitas: Indikator ini mengukur sejauh mana produk atau jasa yang dihasilkan memenuhi kebutuhan dan harapan konsumen. Kualitas mencerminkan tingkat kepuasan pelanggan terhadap produk atau jasa yang diberikan.
- d. Ketepatan Waktu: Indikator ini mengukur apakah pekerjaan diselesaikan dengan benar dan dalam batas waktu yang telah ditetapkan. Ketepatan waktu mencerminkan kemampuan organisasi atau individu untuk memenuhi tenggat waktu yang ada.
- e. Produktivitas: Indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang digunakan untuk biaya modal dan tenaga kerja. Produktivitas mencerminkan efisiensi dalam menghasilkan hasil akhir dengan menggunakan sumber daya yang tersedia.
- f. Keselamatan: Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya, ditinjau dari aspek keselamatan. Keselamatan mencakup upaya organisasi untuk melindungi kesehatan dan keselamatan para anggota organisasi selama bekerja.

Kategori-kategori ini memberikan pandangan yang komprehensif tentang kinerja suatu organisasi atau individu, mencakup berbagai aspek yang penting untuk mencapai tujuan dan memenuhi harapan pemangku kepentingan.

Komitmen SDM

Komitmen organisasional adalah kondisi di mana seorang karyawan mendukung suatu organisasi, tujuan-tujuannya, dan memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi menunjukkan dedikasi individu terhadap pekerjaannya, sedangkan komitmen organisasional yang tinggi

menunjukkan loyalitas individu terhadap organisasi yang merekrutnya (Hasibuan, 2016)

Komitmen organisasional merujuk pada sejauh mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta keinginan mereka untuk tetap berada di dalam organisasi tersebut. Menurut Luthan (2006), komitmen organisasi mencakup keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi, kesediaan untuk bekerja keras sesuai dengan harapan organisasi, serta keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini mencerminkan sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, serta melibatkan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi menunjukkan perhatian mereka terhadap kesuksesan dan perkembangan yang berkelanjutan dari organisasi tersebut.. (Mangkunegara, 2011)

Komitmen tercermin baik dalam pemikiran maupun tindakan, mencakup usaha untuk mengidentifikasi kepentingan individu yang setia terhadap objek tersebut. Dalam konteks komitmen karyawan, beberapa indikator komitmen dapat dirumuskan sebagai berikut (Moeheriono, 2011):

- a. Tetap tinggal (bekerja) di perusahaan, tidak ingin pindah: Karyawan menunjukkan komitmennya dengan memilih untuk tetap bekerja di perusahaan dan tidak mencari pekerjaan lain.
- b. Bersedia melakukan kerja tambahan, termasuk lembur, untuk menyelesaikan tugas: Kesediaan untuk bekerja ekstra menunjukkan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasi.
- c. Menjaga kerahasiaan perusahaan: Karyawan mematuhi kebijakan kerahasiaan perusahaan,

menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap informasi perusahaan.

- d. Mempromosikan dan membanggakan perusahaan kepada orang lain atau masyarakat: Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan dengan bangga mempromosikan perusahaan tempat mereka bekerja.
- e. Mentaati peraturan walaupun tanpa pengawasan: Karyawan patuh terhadap peraturan perusahaan, menunjukkan integritas dan kepatuhan mereka terhadap norma organisasi.
- f. Rela mengorbankan tujuan atau kepentingan pribadi untuk mencapai tujuan perusahaan: Karyawan yang komitmen akan bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan.
- g. Menggunakan dan/atau membeli produk (jasa) yang dihasilkan oleh perusahaan: Karyawan yang setia akan mendukung perusahaan dengan menggunakan produk atau jasa yang dihasilkan oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

Indikator-indikator ini mencerminkan berbagai cara di mana komitmen karyawan dapat diukur dan diamati dalam konteks organisasi.

Kompetensi

Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2014: 88) Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika

mereka menjalankan perannya dengan baik. (Amstrong, 2009)

Kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu. (McAshan (dalam Sudarmanto, 2009)

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut (Michael Zwell dalam Wibowo, 2012):

- 1). Pengetahuan (knowledge) Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.
- 2). Pemahaman (*understanding*) Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.
- 3). Kemampuan/Keterampilan (*skill*) Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- 4). Nilai (*value*) Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lainlain).
- 5). Sikap (*attitude*) Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.
- 6). Minat (*interest*) Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu

perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

Budaya Organisasi

Pengertian Budaya Organisasi adalah sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. atau budaya organisasi juga diartikan sebagai nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Menurut Susanto (2012:90): Pengertian budaya organisasi menurut susanto adalah nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan sebagaimana mereka harus bertingkah laku atau berperilaku.

Sedangkan menurut Robbins (2013:112): Budaya organisasi menurut Robbins adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan yang lain.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai bersama, keyakinan, dan kebiasaan yang ada di suatu organisasi dan berinteraksi dengan struktur formalnya untuk membentuk norma-norma perilaku. Budaya organisasi di satu tempat dapat berbeda dengan yang ada di tempat lain, menunjukkan variasi dalam ciri, sifat, atau karakteristik budaya organisasi. Ini menunjukkan adanya beragam ciri, sifat, dan elemen dalam budaya organisasi.

Robbins dan Judge (2012:512) Juga disebutkan ada tujuh Indikator yang memengaruhi Budaya Organisasi, walaupun dengan rincian

yang sedikit berbeda jika dibandingkan dengan pandangan dari Jerald Greenberg dan Robert A. Baron. *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan risiko)

Sejauh mana anggota organisasi didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko dapat diukur melalui beberapa faktor berikut:

- a. Attention to detail (Perhatian pada hal detail): Dalam konteks inovasi, perhatian pada detail dapat berarti memahami setiap aspek dari ide atau proyek inovatif. Anggota organisasi yang didorong untuk bersikap inovatif harus memperhatikan detail-detail kecil yang mungkin membuat perbedaan dalam hasil akhir.
- b. Outcome orientation (Orientasi pada manfaat): Orientasi pada manfaat mencerminkan sejauh mana anggota organisasi fokus pada hasil akhir atau hasil yang diinginkan dari inovasi mereka. Mereka harus memahami bagaimana inovasi mereka akan memberikan manfaat nyata atau solusi bagi organisasi atau masyarakat.
- c. People orientation (Orientasi pada orang): Dalam konteks inovasi, orientasi pada orang dapat berarti memahami kebutuhan dan harapan pelanggan atau pengguna akhir dari inovasi tersebut. Anggota organisasi perlu memahami bagaimana inovasi mereka akan memengaruhi orang lain secara positif.
- d. Team orientation (Orientasi pada tim): Inovasi seringkali melibatkan kerja sama tim. Anggota organisasi yang berorientasi pada tim

bersedia bekerja sama, mendengarkan ide-ide rekan tim, dan berkolaborasi untuk menciptakan solusi inovatif. Mereka harus siap mengambil risiko bersama dan bekerja sebagai satu tim untuk mencapai tujuan inovatif.

Penting bagi organisasi untuk mendorong dan mengembangkan aspek-aspek ini dalam budaya kerja mereka agar anggota organisasi merasa didukung dan termotivasi untuk bersikap inovatif serta berani mengambil risiko dalam upaya menciptakan perubahan positif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2016:11), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan tersebut.

Riset ini bertujuan untuk menilai pengaruh komitmen SDM, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di DPRD Kabupaten Langkat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei yang melibatkan populasi tertentu, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, tempat dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung survey. Adapun sifat penelitian adalah deskriptif explanatory. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara di DPRD Kabupaten Langkat yang berjumlah 35 Data penelitian ini dikumpulkan melalui data primer dan

data sekunder. Peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, termasuk kuesioner, wawancara, observasi, dan studi kepustakaan. Kombinasi dari metode-metode ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi yang komprehensif dan mendalam untuk analisis penelitian. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dalam melakukan analisis data, peneliti menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 23 for Windows untuk analisis deskriptif dan verifikatif. Sebanyak 35 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dari DPRD Kabupaten Langkat menjadi sampel dalam penyebaran kuesioner. Hasil analisis mengenai karakteristik responden dapat ditemukan pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Sumber: Hasil Olah Data SPSS, Peneliti 2021

Karakteristik	Jumlah	Presentasi
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	25	73,5
Perempuan	10	23,5
Total	35	100.0
Pendidikan		
SLTA	5	14,3
Diploma	2	5,7
Sarjana	15	42,8
Magister	13	37,1
Total	35	100.0
Masa Kerja		
1 - 4 tahun	2	5,7
5 - 9 Tahun	10	28,5
10 - 14 tahun	8	22,8
Diatas 15 tahun	15	42,8
Total	35	100.0

Berdasarkan Tabel 1, data menunjukkan bahwa mayoritas responden (42,8%) memiliki masa kerja

di atas 15 tahun. Jumlah responden dengan masa kerja 5-9 tahun adalah 10 orang (28,5%), sedangkan yang memiliki masa kerja 10-14 tahun sebanyak 8 orang (14,8%). Hanya 2 orang (5,7%) yang bekerja selama 1-4 tahun. Hasil ini mencerminkan tingginya loyalitas Aparatur Sipil Negara yang bekerja di DPRD Kabupaten Langkat terhadap instansi mereka. Selain itu, jarang terjadi resignasi di kalangan aparatur sipil ini karena pekerjaan ini sangat diminati oleh masyarakat dan menawarkan peluang pengembangan karier dan pendapatan yang menjanjikan.

Berdasarkan Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan, bahwa responden yang paling banyak adalah laki-laki dengan jumlah 25 orang (43,5%), sedangkan perempuan sebanyak 10 orang (23,5%). laki-laki dan perempuan dalam kemampuan atau kecakapan yang dimiliki. Dalam konteks ini, perbedaan jumlah responden laki-laki dan perempuan mungkin mencerminkan distribusi jenis kelamin di antara Aparatur Sipil Negara (ASN) di DPRD Kabupaten Langkat, dan bukan merupakan hasil dari kebijakan spesifik yang ditetapkan oleh DPRD.

Selain itu, penting untuk diingat bahwa kemampuan dan kecakapan seseorang tidak seharusnya diukur berdasarkan jenis kelamin. Laki-laki dan perempuan memiliki potensi, keahlian, dan kapabilitas yang beragam, dan seharusnya penilaian terhadap kemampuan seseorang didasarkan pada prestasi, kualifikasi, dan pengalaman, bukan jenis kelamin.

Berdasarkan Karakteristik Responden Pendidikan data tersebut menggambarkan distribusi pendidikan dari responden dengan detail sebagai berikut:

- a. Sarjana: 15 orang (42,8%)
- b. Magister: 13 orang (37,1%)
- c. SMA: 5 orang (14,3%)
- d. Diplo
- e. ma: 2 orang (5,7%)

Dari data ini, terlihat bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan tinggi, dengan mayoritas dari mereka memiliki gelar Magister. Dalam konteks pekerjaan di DPRD Kabupaten Langkat, tingginya jumlah responden yang memiliki gelar Magister mungkin disebabkan oleh persyaratan pekerjaan yang menuntut pengetahuan akademik yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan ini membutuhkan kualifikasi pendidikan yang tinggi, yang tercermin dalam profil pendidikan responden.

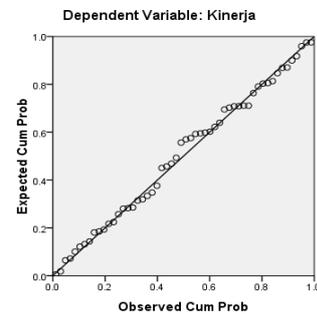
Berdasarkan Karakteristik Respon Berdasarkan Masa Kerja menunjukkan data bahwa jumlah responden yang masa kerjanya terbanyak adalah dari kelompok di atas 15 tahun yaitu sebanyak 15 (42,8%) dari yang masa kerja 5- 9 tahun sebanyak 10 orang atau (28,5%). Dari yang masa kerja 10- 14 tahun sebanyak 8 orang (14,8%) dan dari masa kerja 1 – 4 tahun sebanyak 2 orang (5,7%). Hal ini menunjukkan bahwa Aparatur Sipil Negara yang bekerja di DPRD Kabupaten Langkat memiliki loyalitas yang tinggi terhadap instansi yang ada. Dan memang jarang sekali para aparatur sipil yang berhenti bekerja dikarenakan alasan tertentu, hal ini disebabkan bekerja sebagai aparatur sipil negara pekerjaan yang banyak diminati oleh masyarakat dan menjanjikan dalam pengembangan karier dan pendapatan dapat menjadi tujuan karier yang diinginkan oleh banyak orang.

Uji Asumsi Klasik

Didalamnya uji normalitas, seperti uji Kolmogorov-Smirnov, adalah alat statistik yang digunakan untuk menilai apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak. Dalam konteks model regresi, penting untuk memastikan bahwa variabel bebas dan variabel terikat terdistribusi secara normal karena sebagian besar teknik inferensial yang digunakan dalam statistika,

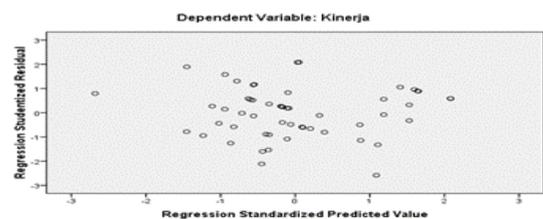
termasuk analisis regresi, memerlukan asumsi distribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan pada gambar 1 yakni grafik histogram menunjukkan pola distribusi yang melenceng ke kanan (skewness positif) dan pada P-Plot titik-titik mendekati garis diagonal, itu memang menunjukkan indikasi bahwa data dapat mengikuti distribusi normal. Dalam konteks ini, ketika data mendekati distribusi normal, asumsi normalitas terpenuhi, yang merupakan salah satu asumsi penting dalam analisis regresi.

Scatterplot



Pada gambar 2 di atas deskripsi scatterplot, yaitu ketika titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pola khusus dalam distribusi variabel kesalahan (residuals). Jika distribusi kesalahan tidak menunjukkan pola tertentu dan tersebar merata di sepanjang rentang nilai variabel independen (dalam hal ini variabel komitmen, kompetensi, dan budaya organisasi), itu menandakan tidak adanya heteroskedastisitas.

Dengan kata lain, variabilitas kinerja tidak meningkat atau menurun secara signifikan seiring dengan perubahan nilai variabel independen. Dalam konteks ini, model regresi yang Anda gunakan layak digunakan untuk memprediksi kinerja berdasarkan variabel komitmen, kompetensi, dan budaya organisasi karena tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas yang dapat mem-pengaruhi validitas hasil regresi.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.950	4.149		2.880	.007
Komitmen SDM	.168	.140	.205	2.199	.000
Kompetensi SDM	.095	.084	.214	2.136	.003
Budaya Organisasi	.250	.119	.369	2.095	.004

Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komitmen SDM	.598	1.672
Kompetensi SDM	.493	2.030
Budaya Organisasi	.566	1.766

Dari Tabel 2 terlihat bahwa semua variabel independen memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas (tidak ada hubungan linear yang sangat tinggi antara variabel independen). Selain itu, nilai Tolerance untuk semua variabel juga lebih besar dari 0,1, yang menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas. Dengan demikian, dapat dianggap bahwa tidak ada masalah multikolinieritas dalam analisis ini.

Model Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pengujian menggunakan program *SPSS Statistics 17.0 for windows*, maka hasil persamaan regresi linear berganda penelitian dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = 11.950 + 0,168X_1 + 0,095X_2 + 0,250X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi yang telah disebutkan sebelumnya, yaitu:

1. Konstanta (atau bias) bernilai 11.950 menunjukkan nilai kinerja (Y) ketika tidak ada pengaruh dari variabel bebas (X_1, X_2, X_3). Dengan kata lain, ini adalah nilai kinerja yang diharapkan ketika semua variabel bebas diatur pada nilai nol atau dalam konteks aslinya, nilai-nilai awal yang relevan. Konstanta ini memberikan titik awal atau intercept pada garis regresi ketika variabel bebas tidak memiliki pengaruh.
2. Koefisien regresi $X_1(\beta_1)$ sebesar 0,168 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel komitmen SDM berhubungan dengan peningkatan sebesar 0,168 pada kinerja. Dengan kata lain, terdapat hubungan positif antara komitmen SDM dan kinerja: semakin tinggi tingkat komitmen SDM, semakin tinggi juga kinerja yang diharapkan.
3. Koefisien $X_2 (\beta_2) = 0,095$, ini menunjukkan setiap terjadi

peningkatan variabel kompetensi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,095.

4. Koefisien $X_3 (\beta_3) = 0,250$, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel budaya organisasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,250

Uji Hipotesis

Hasil pengujian Uji t (uji parsial) menggunakan program *SPSS Statistics 17.0 for windows* sebagai berikut:

- a. Nilai t_{hitung} variabel komitmen SDM adalah 2.199 dan t_{tabel} bernilai 2.039 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,199 > 2.039$), kemudian apabila dilihat dari angka sig komitmen SDM 0,00 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. (Hipotesis pertama diterima).
- b. Nilai t_{hitung} variabel kompetensi adalah 2.136 dan t_{tabel} bernilai 2.039 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,136 > 2.039$), kemudian apabila dilihat dari angka sig 0,03 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. (Hipotesis kedua diterima).

Nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi adalah 2.095 dan t_{tabel} bernilai 2.039 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.095 > 2.039$), kemudian jika dilihat dari angka sig budaya organisasi 0,004 lebih kecil dari tingkat signifikansi

sebesar 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dinyatakan diterima.

Uji F (Uji Serempak)

Berdasarkan Anova didapatkan nilai F hitung sebesar 8.694 dengan tingkat signifikan (Sig.) sebesar 0.000^a. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8.694 > 2,91$) atau signifikansi (Sig.) $< 5\%$ ($0.000 < 0.05$) artinya bahwa variabel komitmen SDM, kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara yang berarti bahwa H_0 ditolak H_a diterima.

Dengan demikian terdapat pengaruh komitmen SDM, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (hipotesis keempat diterima).

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat diinterpretasikan bahwa angka R sebesar 0,296 menunjukkan bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara komitmen SDM, kompetensi dan budaya organisasi dan kinerja memiliki hubungan yang cukup erat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *adjusted* (R^2) adalah 0,296 atau 29,6%. Artinya 29,6% kinerja Aparatur Sipil Negara dapat dijelaskan oleh variabel komitmen SDM, kompetensi dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 70,4% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini contohnya kepuasan kerja, semangat kerja dan lain-lain.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi

komitmen SDM, kompetensi dan budaya organisasi maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja Aparatur Sipil Negara yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Komitmen SDM Terhadap Kinerja.

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi. Dalam dunia kerja komitmen karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting, bahkan ada beberapa organisasi yang berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan kerja. Namun demikian, tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting bagi organisasi agar tercipta kondisi kerja yang kondusif, sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara komitmen SDM terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2.199 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,00 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa komitmen SDM berpengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel komitmen

SDM terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.

Dari gambaran hasil penelitian di atas terhadap pengaruh komitmen SDM yang dihubungkan dengan kinerja Aparatur Sipil Negara, maka dapat dijelaskan jika komitmen SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu instansi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu instansi ditentukan oleh komitmen SDM yang dimiliki oleh para Aparatur Sipil Negara dalam tersebut komitmen SDM merupakan satu-satunya determinan peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara, apalagi proses pendidikan formal yang dilalui hanya merupakan suatu persyaratan dalam menduduki jabatan tertentu.

Dari hasil angket yang telah disebarkan menunjukkan bahwa jawaban responden mayoritas yaitu rata-rata sebesar 53,7% menjawab sangat setuju sekali dan rata-rata Aparatur Sipil Negara menjawab setuju sebesar 42,9%, rata-rata Aparatur Sipil Negara sebanyak 2,4% untuk jawaban kurang setuju, rata-rata prajurit sebanyak 1% untuk jawaban tidak setuju.

Hal ini memberi gambaran bahwa mayoritas Aparatur Sipil Negara telah memiliki kompetensi yang cukup baik yang dapat diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis. Selain itu komitmen SDM Aparatur Sipil Negara dapat diukur dari pelatihan struktural atau manajemen, pengalaman kepemimpinan, pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja.

Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh

sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menggambarkan esensi dari seorang profesional. Seorang profesional tidak hanya memiliki pengetahuan yang mendalam dalam bidangnya tetapi juga memiliki keterampilan praktis dan sikap yang sesuai dengan standar etika dan norma yang berlaku dalam profesi tersebut. Kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap inilah yang membuat seorang individu diakui sebagai seorang profesional dalam bidangnya. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi keberhasilan manajemen organisasi.

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2.136 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,03 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.

Dari gambaran hasil penelitian di atas terhadap pengaruh kompetensi yang dihubungkan dengan kinerja Aparatur Sipil Negara, maka dapat dijelaskan jika kompetensi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu instansi yakni karyawan atau anggota instansi tersebut. Kompetensi yang dimaksud mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk berhasil dalam tugas-tugas yang mereka lakukan. Dengan memiliki karyawan yang kompeten, sebuah instansi memiliki kemampuan untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pekerjaan dengan efisien dan efektif. Sebaliknya, kurangnya kompetensi dapat

mengakibatkan kesalahan, keterlambatan, dan ketidakmampuan untuk mengatasi tantangan yang dihadapi oleh instansi tersebut. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi karyawan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan keberhasilan suatu instansi. Para Aparatur Sipil Negara dalam instansi tersebut. Kompetensi merupakan satu-satunya determinan peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara, apalagi proses pendidikan formal yang dilalui hanya merupakan suatu persyaratan dalam menduduki jabatan tertentu.

Dari hasil angket yang telah disebarkan menunjukkan bahwa jawaban responden mayoritas yaitu rata-rata Aparatur Sipil Negara sebanyak 41,1% untuk jawaban sangat setuju, rata-rata Aparatur Sipil Negara sebanyak 46,6% untuk jawaban setuju dan rata-rata Aparatur Sipil Negara sebanyak 7,9% untuk jawaban kurang setuju serta rata-rata Aparatur Sipil Negara sebanyak 2,6% untuk jawaban sangat tidak setuju serta rata-rata Aparatur Sipil Negara sebanyak 1,1%

Hal ini memberi gambaran bahwa mayoritas Aparatur Sipil Negara telah memiliki kompetensi yang cukup baik yang dapat diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis. Selain itu kompetensi Aparatur Sipil Negara dapat diukur dari pelatihan struktural atau manajemen, pengalaman kepemimpinan, pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.

Budaya organisasi sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai (values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri

dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Hasil pengujian hipotesis (H3) membuktikan ternyata ada pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja Aparatur Sipil Negara. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 2.095 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,04 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha, Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.

Dari hasil angket yang telah disebarakan menunjukkan bahwa jawaban responden sebahagian besar yaitu rata-rata Aparatur Sipil Negara sebanyak 45,1% untuk jawaban sangat setuju, rata-rata Aparatur Sipil Negara sebanyak 50,6% untuk jawaban setuju, hal ini memberi gambaran bahwa mayoritas Aparatur Sipil Negara telah memiliki kepuasan kerja yang baik. Namun masih ada beberapa Aparatur Sipil Negara yang belum merasa puas. Hal ini disebabkan karena masih ada sebahagian kecil Aparatur Sipil Negara yang merasa fasilitas kerja yang menunjang kelancaran kerja masih kurang, serta kompensasi yang diberikan masih belum memenuhi kepuasan kerja dibanding sejumlah tugas-tugas yang diberikan.

Pengaruh Komitmen SDM, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.

Hasil riset menjelaskan bahwa terdapat pengaruh koitmen SDM kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor DPRD Kabupaten Langkat.

Berdasarkan hasil Anova (Tabel 4.10), didapatkan nilai F hitung sebesar 8.694 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0.000. Dengan nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa F hitung > F tabel (8.694 > 2,91) dan signifikansi (Sig.) < 5% (0.000 < 0.05). Artinya, variabel komitmen sumber daya manusia, kompetensi, dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Oleh karena itu, hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari komitmen sumber daya manusia, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Dengan demikian, hipotesis keempat dinyatakan diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan hal-hal berikut ini:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara sebagian, variabel komitmen sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara yang berarti bahwa secara mandiri variabel ini dapat salah satu faktor penentu baik atau buruknya kinerja ASN. Dengan semakin dipenuhinya indikator dari variabel ini oleh ASN maka kinerja ASN akan menunjukkan kualitas yang semakin baik.
2. Dalam analisis parsial, variabel kompetensi terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki ASN akan menunjang kinerja ASN tersebut.

3. Dalam analisis parsial, variabel budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, yang berarti semakin baik budaya organisasi atau terpenuhinya indikator dari variabel ini, maka akan meningkatkan kualitas kinerja ASN.
4. Penelitian menegaskan adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel komitmen sumber daya manusia, kompetensi, dan budaya organisasi dengan kinerja Aparatur Sipil Negara. Secara bersamaan ketiga variabel ini memiliki dampak "garis lurus" dengan kinerja SDM, yang dapat disimpulkan bahwa apabila indikator dari ketiga variabel ini diterapkan sepenuhnya, maka kualitas dari kinerja ASN akan

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhammad. (2013). *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: Aksara.
- Astrid S, Susanto. (2014). *Komunikasi dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: BinaAksara
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gie, The Liang. (2009). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty
- Handoko, T Hani. (2012). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kusumawardani, Anandita. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pengawaidan Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Grobogan*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2008). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawire Hie*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir. (2001). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2007). *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta: Aneka Cipta.
- Posuma, Christilia O. (2013). *Kompetensi, Kompensasi, dan KepemimpinanPengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah SakitRatumbuang Manado*. *Jurnal EMBA, Volume 1 No.4. Hal. 646-656*.Manado: Universitas Sam Ratulangi
- Pusat Bahasa Depdiknas. (2002). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (Edisi Ketiga)*. Jakarta: Balai Pustaka 118
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi. Terjemahan Ratna Saraswati dan Febriella Sirait*. Jakarta: Salemba Empat.
- Runtuuwu, Hisikia dkk. (2015). *Pengaruh Disiplin, Penempatan, dan LingkunganKerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan TerpaduKota Manado*. *Jurnal EMBA, Volume 3 No.3. Hal 81-89*. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Sinambela, Litjan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Suci, Masasti. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Tata RuangKantor Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Volume 4 No.3 Hal706-719*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi: Teori, Dimensi*

Surkani

Pengaruh Komitmen Sdm, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Asn Pada....(Hal 4170-4185)

Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi.
Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: ALFABETA.

Suharsimi, Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

_____. (2013). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Widayanti, Ika. (2014). *Administrasi Perkantoran*. Jakarta: Yudhistira.