

**PENGARUH KUALITAS KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP
PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM) DI KABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI**

*The Effect Of Work Commitment Towards Assessment Of Civil Servants (PNS)
Employee Achievement In The Employee Agency And Human Resources Development
(BKPSDM) In Mentawai Island District*

Beatrik Hutauruk, Agus Sutardjo, Rizka Hadya
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui indikator kualitas kerja, komitmen kerja dan penilaian prestasi kerja, dan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualitas kerja dan komitmen kerja terhadap penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Kepulauan Mentawai baik secara persial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Mentawai Sebanyak 38 orang atau 38 sampel. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, regresi berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Kepulauan Mentawai. 2) Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Kepulauan Mentawai. 3) Kualitas Kerja dan Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Kepulauan Mentawai. 4) Berdasarkan koefisien determinasi diketahui pengaruh Kualitas Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Kepulauan Mentawai sebesar 64,3% sedangkan sisanya 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : Kualitas Kerja, Komitmen Kerja, dan Prestasi Kerja.

ABSTRAK

This study aims to determine the dominant the indicators of work quality, work commitment and work performance appraisal,, and to test and analyze the effect of work quality and work commitment on work performance appraisal of Civil Servants (PNS) at the Personnel Human Resources Development Agency (BKPSDM) in the regency. Mentawai Islands both partially and simultaneously. Methods of data analysis in this study using descriptive analysis, multiple regression, and the coefficient of determination. The results of this study indicate that: 1) Quality of work has a positive and significant effect on the Assessment of Work Performance of Civil Servants (PNS) at the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) in Mentawai Islands Regency. 2) Work Commitment has a positive and significant effect on the Work Performance Assesment of at the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) in Mentawai Islands Regency. 3) Work Quality and Work Commitment have a positive and significant effect on the Work Performance Assesment of Civil Servants (PNS) at the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) in Mentawai Islands Regency. 4) Based on the coefficient of determination, it is known that the effect of Work Quality and Work Commitment on the Work Performance Assessment of Civil Servants (PNS) at the Personnel and Human Rseources Development (BKPSDM) in Mentawai Islands Regency is 64,3% while the remaining 35,7% is influenced by variable other.

Keywords : *Quality of Work, Work Commitment, and Work Performance.*

PENDAHULUAN

Salah satu aspek yang paling sulit dihadapi manajemen pada seluruh organisasi saat ini adalah bagaimana membuat karyawan mereka bekerja secara efisien. Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentunya jalannya suatu organisasi atau instansi-instansi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun komitmen berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi atau instansi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pengertian komitmen merujuk pada kesetiaan dan loyalitas. Komitmen didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Robbins and Judges, 2011). Dengan adanya konsep kualitas komitmen kerja dimana kebijakan pihak manajemen memperdayakan organisasi melalui lingkungan kerja yang manusia melalui empat dimensi kualitas komitmen kerja tersebut maka karyawan akan lebih merasa dihargai sehingga komitmen organisasional untuk bekerja lebih tinggi. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kurangnya kedisiplinan dan tidak taatnya terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku maka akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas kerja. Bila kedisiplinan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Kedisiplinan pegawai salah satu tercermin dari karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Selain itu terlihat dari karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan.

Tabel 1.1

Absensi Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Mentawai Pada Tahun Periode Januari-Desember 2019.

Bulan	Karyawan yang hadir	Karyawan yang tidak hadir	Total karyaawan
Januari	15	23	38
Februari	19	19	38
Maret	18	20	38
April	15	23	38
Mei	21	17	38
Juni	20	18	38
Juli	22	16	38
Agustus	20	18	38
September	20	18	38
Oktober	16	22	38
November	18	20	38
Desember	24	14	38

Sumber : Data Absensi BKPSDMMentawai Tahun 2019.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas maka dapat dilihat bahwa karyawan yang tidak hadir terbesar terjadi dibulan januari, april, dan oktober. Karena dibulan tersebut banyak seorang karyawan mengambil cuti, izin dan sakit. Berdasarkan hasil survey penulis dengan salah satu karyawan kantor kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia bahwa ketidakhadiran pegawai mulai dari absen, sakit, izin, cuti dimulai berbagai macam alasan

Beberapa keterangan alasan pegawai yang tidak masuk kerja karena sakit :

Sakit alasan ketidakhadiran ini paling banyak dijumpai kantor. Ada karyawan yang beralasan sakit karena memang benar-benar sakit dan dapat dibuktikan dari keterangan medis dari dokter.

Beberapa keterangan alasan pegawai yang tidak masuk kerja karena izin:

1. Anggota keluarga yang sakit atau berduka, apabila para karyawan ini mendapati bahwa dirinya tidak sakit namun mendapat kabar bahwa ada keluarga yang sedang sakit atau sedang berduka, maka ini bisa saja dijadikan alasan untuk tidak masuk kerja.
2. Mengurus kepentingan lain, apabila para karyawan izin karena mengurus kepentingan lain misalnya sedang menggelar hajatan, acara syukuran, wisuda, mau tak mau harus membuat seseorang tidak masuk kerja dan mendatangi acara tersebut.
3. Mengurus SIM / STNK / KTP Bagi seorang karyawan, sering kali disibukkan dengan pengurusan surat-surat seperti SIM / STNK / KTP yang habis waktu. Ini bisa dijadikan alasan izin untuk tidak masuk kerja ini bisa karyawan memanfaatkan mengingat pengurusan administrasi tersebut memang harus dilakukan dihari kerja.
4. Check up
Karyawan bisa mengatakan hari ini jadwalnya checkup kesehatan, sehingga tidak bisa datang kekantor.

Beberapa keterangan alasan pegawai yang tidak masuk kerja karena cuti :

1. Cuti melahirkan

Untuk menggunakan hak atas cuti melahirkan sebagaimana dimaksud, PNS yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang memberikan cuti. Lamanya cuti melahirkan sebagaimana dimaksud adalah 3 bulan.

2. Cuti Karena alasan penting pegawai negeri sipil berhak atas cuti apabila :
 - a. Melangsungkan perkawinan atau pesta saudara menikah
 - b. Anggota keluarga yang meninggal
 - c. Sakit keras
 - d. Ambil cuti liburan

Berdasarkan uraian diatas. penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kualitas Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kepulauan Mentawai”

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Indikator manakah yang paling dominan pada kualitas kerja, komitmen kerja dan penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten kepulauan mentawai.

2. Apakah kualitas kerja berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM).
3. Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten kepulauan mentawai.
4. Apakah kualitas kerja dan komitmen kerja berpengaruh simultan terhadap penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten kepulauan mentawai..

TINJAUAN PUSTAKA

1 Prestasi Kerja

Prestasi kerja (*job performant*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Yuli (2015). Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan 2016:94) Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan salah satu diantaranya adalah melalui penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Indikator Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2010:10) bahwa indikator prestasi kerja mencakup sebagai berikut :

1. Kesetiaan
Penilai menilai kesetiaan pegawai terhadap pegawainya, jabatan, organisasi.
2. Prestasi Kerja
Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pegawai
3. Kejujuran
Penilaian kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain kepada bawahannya.
4. Kedisiplinan
Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
5. Kreativitas
Penilai menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pekerja lebih berdaya guna dan hasil guna.
6. Kerjasama
Penilai menilai kesediaan pegawai itu berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pegawai, sehingga hasil pegawai akan semakin baik.
7. Kepemimpinan
Penilai menilai kemampuan memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

8. Kepribadian

Penilai menilai sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari pegawai tersebut.

9. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berpikir yang horisontal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, cipta, berikan alasan, mendapatkan, dan membuat keputusan menyelesaikan masalah yang dihadapi.

2 Kualitas Kerja

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh kerja sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya, yaitu yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Berkualitas bukan hanya pandai saja, memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan itu, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana.

Konsep kualitas atau mutu yang dipandang sesuatu yang relatif, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik dan sebagainya. Kualitas atau mutu dapat mengartikan sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu produk barang ataupun jasa yang menunjukkan kepada konsumen kelebihan-kelebihan yang dimiliki barang atau jasa tersebut. Hal tersebut senada dengan pendapat Yoyon B. Ironto dalam casmita (2013:28) yang menyebutkan bahwa kualitas adalah paduan sifat-sifat barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memnuhi pelanggan. Sementara Soewarno Hardjosoedono (2016) mengemukakan secara umum dapat dikatakan bahwa mutu sebagai karakteristik produk atau jasa yang ditentukan oleh pemakai atau konsumen dan diperoleh melalui proses serta melalui perbaikan yang berkelanjutan. Maka dapat disimpulkan dengan kualitas atau mutu adalah sifat-sifat yang dimiliki oleh setiap produk barang atau jasa dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang memiliki kelebihan-kelebihan yang diperoleh melalui proses dan perbaikan berkelanjutan.

Indikator Kualitas Kerja Pegawai

Menurut Mayalu Hasibuan, indikator dari kualitas kerja pegawai yaitu:

1. Potensi Diri

Potensi diri merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang, tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal. Menurut Siahaan, Parlindungan (2015) "Potensi diri adalah kemampuan yang terpendam pada diri setiap orang, setiap orang memilikinya". Memahami diskripsi pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk mengembangkan bidang kerja serta memiliki berinisiatif merupakan beberapa potensi diri yang harus dimiliki pegawai.

2. Hasil Kerja Optimal

Hasil kerja yang optimal harus dimiliki oleh seorang pegawai-pegawai harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi adalah sebagai suatu pengukuran penggunaan sumber daya dalam waktu organisasi biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang diberikan.

3. Proses Kerja

Proses kerja merupakan suatu tahapan terpenting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja ini kinerja

pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, melakukan tindakan perbaikan.

4. Antusiasme

Antusiasme merupakan suatu sikap dimana seorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya hal ini bisa dilihat dari kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja. Pegawai yang memiliki antusiasme akan senantiasa meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan segala tugas dan tanggungjawab hal ini harus selalu ditumbuhkan dalam jiwa pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

3 Komitmen Kerja

Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Pegawai-pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan yang bisa diandalkan, berusaha untuk tinggal yang lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya bekerja. Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen adalah “Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan”.

Indikator Komitmen Kerja

Jenis komitmen kerja menurut Robbins dan Judge dalam Zelviia (2015) Terbagi atas tiga komponen, yaitu :

1. Komitmen efektif (*affective commitment*)

Yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.

2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut, seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan moral dan etis.

4 Hipotesis

Hipotesis 1 : Diduga Kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten kepulauan mentawai.

Hipotesis 2 : Diduga komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten kepulauan mentawai.

Hipotesis 3 : Diduga kualitas kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten kepulauan mentawai

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten kepulauan mentawai sebanyak yaitu 38 orang.

Sampel

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Mentawai yaitu sebanyak 38 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung dengan karyawan, staf, atau pihak yang berhubungan langsung.

1. Pengamatan Langsung (*Observation*)

Yaitu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung dan meninjau secara langsung. Dimaksudkan untuk mendapat keyakinan bahwa data yang diperoleh sebelumnya benar.

2. Angket (*Kuesioner*)

Yaitu dilakukan dengan membagikan selebaran angket daftar pertanyaan kepada pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang dijadikan responden dalam penelitian, dan kemudian jawaban yang diperoleh dijadikan sumber data-data penelitian.

Metode Pengumpulan Data

- 1) Tinjauan Pustaka (*Library Research*)** adalah bentuk penelitian dengan membaca literatur-literatur, karangan ilmiah serta berbagai bahan pustaka lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.
- 2) Penelitian Lapangan (*Field Research*)** yaitu dengan mengadakan peninjauan langsung pada lokasi penelitian dengan maksud memperoleh data dan informasi melalui wawancara, observasi dan kuesioner.

Metode Analisis

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Untuk menjawab permasalahan pertama dilakukan uji validitas. Menurut Arikunto (2012) dikatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan, atau kesahihan suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

2. Uji Reliabilitas

Arikunto (2012) mendefinisikan sebagai suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal atau seperti dikemukakan (Idris. 2014) Uji normalitas ini dapat dilakukan dalam bentuk uji statistik non parametik One-sampel Kolmogorof-Smirnov (K-S), dengan kriteria pengujian seperti (Idris,2014)

Jika $\text{sig } \alpha \geq 0.05$ maka data tersebar secara normal, sebaliknya.

Jika $\text{sig } \alpha \leq 0.05$ maka data tidak tersebar secara tidak normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Idris (2014 : 23) salah satu asumsi penting dan utama untuk model regresi berganda adalah bahwa variabel-variabel indenpenden dalam model tersebut tidak berkorelasi atau diasumsikan tidak ada multikolonieritas. Pengujian dilakukan untuk melihat ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Batasan umum yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan *VIF* ≥ 10 . Untuk mendekteksi ada atau tidak adanya multikolonieritas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan menggunakan. Bila

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Idris (2014:25) heteroskedastisitas berarti variasi (varians) variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Untuk mengatasi adanya varians yang berbeda atau heteroskedastisitas dalam satu variabel pengganggu (et) dapat dilihat dari model grafik. Model regresi yang baik yaitu homoskedasitas .pengujian dilakukan dengan grafik

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variable bebas atau predictor. Regresi Linear Berganda ini digunakan untuk membahas permasalahan no. 2. Untuk melihat adanya pengaruh yang terjadi maka digunakan rumus regresi linier sederhana

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Untuk memudahkan dalam analisis data pembahasan penelitian ini, maka pengolahan data dan analisis data digunakan program komputer, yaitu program SPSS. (Sitepu, 2014).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menentukan variasi perubahan variabel terikat (Sugiyono 2007). Atau dapat juga dikatakan sejauh mana variabel bebas mampu menjelaskan atau berkontribusi terhadap variabel terikatnya Koefisien determinasi adalah koefisien korelasi yang dikuadratkan (r^2) dengan formula:

Metode Pengujian Hipotesis

Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik yaitu uji t dan uji F.

1. Uji t (uji parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2011). Uji t pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa besar hubungan satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Sugiyono, 2015). Uji t merupakan prosedur yang digunakan untuk menguji kebenaran atau kesalahan hipotesis nol dan hasil sampel.

2. Uji F (uji secara simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh Secara bersama-sama variabel independen (Sugiyono, 2015).

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel independen (Ghozali, 2011).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Untuk menjawab permasalahan pertama dilakukan uji validitas, Menurut Sugiyono (2017:198) validitas instrumen merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian, data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Sebuah instrumen penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

a. Uji Validitas Kualitas Kerja (X_1)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas seluruh pernyataan variabel Kualitas Kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya. Hal ini dikarenakan nilai *correlation* atau r hitung pada setiap pernyataan variabel Kualitas Kerja lebih besar dari nilai angka kritik atau r tabel sebesar 0,3202.

b. Uji Validitas Komitmen Kerja (X_2)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas seluruh pernyataan variabel Komitmen Kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya. Hal ini dikarenakan nilai *correlation* atau r hitung pada setiap pernyataan variabel Komitmen Kerja lebih besar dari nilai angka kritik atau r tabel sebesar 0,3202.

c. Uji Validitas Penilaian Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas seluruh pernyataan variabel Penilaian Prestasi Kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya. Hal ini dikarenakan nilai *correlation* atau r hitung pada setiap pernyataan variabel Penilaian Prestasi Kerja lebih besar dari nilai angka kritik atau r tabel sebesar 0,3202.

2. Uji Reliabilitas

Dari penyajian tabel 4.10 diatas, maka seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel,

dimana hasil perhitungan uji reliabilitas yang masing masing variabelnya menunjukkan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari tabel (0,3202). Hal ini berarti keseluruhan variabel dapat digunakan untuk pengolahan data lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dari tabel 4.11 didapatkan nilai residual variabel Kualitas Kerja (X_1) dan Komitmen Kerja (X_2) terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 38, maka dapat disimpulkan data yang sedang diuji berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

- Variabel Kualitas Kerja (X_1) nilai VIF yang bernilai 2,361 lebih kecil dari 10,00, dan nilai Tolerance yang bernilai 0,424 lebih besar dari 0,10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji.
- Variabel Komitmen Kerja (X_2) nilai VIF yang bernilai 2,361 lebih kecil dari 10,00, dan nilai Tolerance yang bernilai 0,424 lebih besar dari 0,10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji.

3. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebarnya di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengaruh secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen

Tabel 4.13 Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(constant)	65,613	21,634	
	Kualitas Kerja (X_1)	1,018	0,405	0,379
	Komitmen Kerja (X_2)	1,488	0,461	0,487

Sumber: Data Yang Diolah Dengan SPSS v 25, Lampiran 6, 2020

$$Y = 65,613 + 1,018 X_1 + 1,488X_2 + e$$

- Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 65,613 yang berarti bahwa jika variabel X_1, X_2 dianggap konstan, maka nilai dari prestasi kerja pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Mentawai sebesar 65,613 satuan.
- Nilai koefisien regresi variabel Kualitas Kerja sebesar 1,018. Artinya secara persial Kualitas Kerja berpengaruh positif terhadap pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan

Mentawai dimana jika Kualitas Kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka Penilaian Prestasi Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 1,018 satuan.

- 3) Nilai koefisien regresi variabel Komitmen Kerja sebesar 1,488. Artinya secara persial Komitmen Kerja berpengaruh positif terhadap pegawai pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Mentawai jika Komitmen Kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka Penilaian Prestasi Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 1,488 satuan.

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 4.14, terlihat nilai *Adjusted R Square* variabel Kualitas Kerja dan Komitmen Kerja, adalah sebesar 0,643. Berarti kemampuan variabel Kualitas Kerja dan Komitmen Kerja, dalam menjelaskan varians dari variabel Penilaian Prestasi Kerja adalah sebesar 64,3%. Sedangkan sisanya sebesar 35,7% yang dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Seperti variabel Motivasi Kerja, Semangat dan Gairah Kerja dan variabel lainnya.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara individual dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t dari penelitian ini dapat disajikan pada tabel 4.15 berikut ini :

Tabel 4.15 Hasil Uji t

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	3,033	0,005
	KualitasKerja (X1)	2,513	0,017
	Komitment Kerja (X2)	3,227	0,003

Sumber: Data Yang Diolah Dengan SPSS v 25, Lampiran 8, 2020

- a. Nilai t hitung variabel Kualitas Kerja sebesar 2,513 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,030. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,017 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kerja secara individual atau parsial berpengaruh signifikan terhadap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Kepulauan Mentawai.
- b. Nilai t hitung variabel Komitmen Kerja sebesar 3,227 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,030. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,003 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komitmen Kerja secara individual atau parsial berpengaruh signifikan terhadap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8746,5199	2	4373,2	34,275	0,000 ^b
	Residual	4465,797	35	127,594		
	Total	13212,316	37			

Sumber: Data Yang Diolah Dengan SPSS v 25, Lampiran 9, 2020

Dari tabel 4.16 di atas dapat diketahui nilai F hitung 34,275 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,24 dengan nilai sig yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000 yang lebih kecil dari α yang digunakan sebesar 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan Kualitas Kerja dan Komitmen Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Pembahasan

Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis secara persial menunjukkan bahwa ada berpengaruh positif dan signifikan antara variabel Kualitas Kerja terhadap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Kepulauan Mentawai. Pengaruh kualitas kerja terhadap prestasi kerja yang bernilai positif berarti setiap peningkatan kualitas kerja pegawai berdampak pada prestasi kerja pegawai. Kualitas kerja merupakan wujud perilaku dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan dan sesuai dengan harapan yang telah ditemukan sebelumnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulians (2013) dimana kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, Imam Sukendar (2012) dimana kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sesuai dengan pernyataan Menurut Marcana (2009:21) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan kualitas kerja yaitu : “Kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien.

Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis secara persial menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Komitmen Kerja terhadap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Kepulauan Mentawai. Pengaruh komitmen kerja terhadap prestasi kerja yang bernilai positif berarti setiap peningkatan komitmen kerja pegawai berdampak pada peningkatan prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyanto (2015) dimana komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Komang Joni Undayana (2015) dimana

komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Pegawai-pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan yang bisa diandalkan, berusaha untuk tinggal yang lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya bekerja. Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen adalah “Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan”. Miller dan Lee (dalam

Pengaruh Kualitas Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Penilaian Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa Kualitas Kerja dan Komitmen Kerja sama-sama memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Kepulauan Mentawai. Pengaruh Kualitas Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Penilaian Prestasi Kerja yang bernilai positif berarti setiap peningkatan Kualitas Kerja dan Komitmen Kerja pegawai berdampak pada peningkatan prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyanto (2015) dimana kualitas kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Meynalti Meynalti Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan salah satu diantaranya adalah melalui penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Indikator yang paling dominan dari variabel Kualitas Kerja yaitu Antusiasme dengan nilai TCR sebesar 84% dan indikator yang paling dominan dari variabel Komitmen Kerja yaitu Komitmen Efektif yang mempunyai nilai TCR sebesar 79%. Kemudian indikator yang paling dominan dari variabel Prestasi Kerja yaitu indikator Kepribadian yang mempunyai nilai TCR sebesar 92%..
2. Kualitas Kerja secara individual atau parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Kepulauan Mentawai.
3. Komitmen Kerja secara individual atau parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Kepulauan Mentawai.
4. Kualitas Kerja dan Komitmen Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Kepulauan Mentawai.

5. Berdasarkan koefisien determinasi diketahui pengaruh kualitas kerja dan komitmen kerja terhadap penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Kepulauan Mentawai sebesar 64,3% sedangkan sisanya 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Saran

1. Bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hasil penelitian menunjukkan Kualitas Kerja dan Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Kepulauan Mentawai. Oleh karena itu Dengan hal tersebut hendaknya pihak pimpinan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Kepulauan Mentawai tetap mempertahankan dan selalu meningkatkan kualitas dan komitmen kerja setiap pegawainya, sehingga prestasi kerja pegawai akan meningkat.
2. Bagi Akademik
Diharapkan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang Prestasi Kerja untuk menambah variasi variabel yang mempengaruhi Prestasi Kerja seperti variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lainnya. Selain itu objek yang diteliti supaya dapat diperluas tidak hanya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Kepulauan Mentawai saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto.2012. *Metode Penelitian*. Jakarta. Pustaka Cipta.
- Dessler Gary, “*Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh jilid 2*. PT indeks, 2012.
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Steers, Mowday & Porters, (2015), *Employee Organization Linkages: The Psychology Of Commitment, Absenteeism and Turnover*. Academic Press Inc, London.
- Sitepu. Nirwana SK. 2014. Analisis jalur(Path Analisis). Unit pelayanan Statiska Jurusan Statistika Bandung: FMIPA UNPAD.
- Soetisna . D.A. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Soetisna Ontline Series.
- Soewarno Hardjosoedono, Handyaningrat, 2016. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy.”*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, *kencana*. Jakarta.2011
- Stephenp. Robbins, *Organizational Behavior. Concepts , Controversiers, and Aplication* (New Jersey Pretince-hall. Inc, 2008) p. 142.
- Marcana. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* , Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mathis, Robert L, dan Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat
- Ahcmad Sudiro, Pengaruh Timbal-Balik Antara Kepuasan Kerja Dengan Kepuasan Keluarga Dan Komitmen Kerja Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Dan Karier Dosen Pada Universitas Negeri di Jawa Timur *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol : 10 No 1 Marer 2018 ISSN 38-49.
- Ardi Priambodo, Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Pada *Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya*. Vol : 5 No 1 2016

- Bagus Habi Wahyu, 2019 Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Padang kantor Kecamatan Siantar Kaabupaten Simalungun Vol : 5 No 1 Juni 2019 ISSN 2502-434
- Budiawan. 2013. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Purwokerto.
- Caswirdani, dkk. Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranci. Vol : 5 No 1, Januari 2017
- Evodius Nasus, 2019 Hubungan Komitmen Kerja Dan Kecerdasan Kerja Emosional Dengan Prestasi Kerja Pegawai Kabupaten Kaloka Vol : 5 No 1 Juni 2019.
- Fitriah Saleh, 2019 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan PT Andalan Finance Depok Vol: No 6 1 Desember 2019 ISSN 32-44.
- Imam Sukendar, 2012 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Kabupaten Pelalawan
- Komang Joni Udayana, 2015 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja Tahun 2015
- Mulyanto 2015 Pengaruh Perencanaan Karier, Penilaian Prestasi, Pemberian Tunjangan, Kinerja Dan Komitmen Pemimpin Terhadap Prestasi Kerja.
- Raiser, 2011 Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Eselon III pada Kantor Dinas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Riokan Hulu. Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2009, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Yogyakarta: Graha Ilmu.