



The Influence Of Locus Of Control And Organizational Commitment On Employee Performance At The Regional Secretariat Of Lebong District

Pengaruh Locus Of Control Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong

Nuriana ¹⁾; Ida Angriani ²⁾ ; M. Rahman Febliansa ³⁾

¹⁾ Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ nurianalebong@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [16 Juni 2023]

Revised [30 Juni 2023]

Accepted [10 Juli 2023]

KEYWORDS

Locus of Control, Komitmen
Organisasi, Kinerja

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Locus of control merupakan salah satu faktor penentu kinerja individu selain variabel kemampuan pribadi lainnya. Selain itu, komitmen organisasi juga mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui locus of control dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong. Sampel dalam penelitian ini 79 orang Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong yang telah menjadi ASN. Teknik pengambilan sampel adalah sensus. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil regresi berganda menunjukkan arah regresi yang positif dengan persamaan $Y = 8,641 + 0,312X_1 + 0,492 X_2$. Locus of control memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong karena nilai signifikan sebesar 0,001 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan semakin meningkat locus of control maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat komitmen organisasi maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Locus of control dan Komitmen organisasi memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine locus of control and organizational commitment to employee performance at the Regional Secretariat of Lebong Regency. The sample in this study was 79 employees at the Regional Secretariat of Lebong Regency who had become civil servants. The sampling technique is a census. Data collection using a questionnaire and the method of analysis used is multiple linear regression, determination test and hypothesis testing. The multiple regression results show a positive direction of regression with the equation $Y = 8.641 + 0.312X_1 + 0.492 X_2$. Locus of control has a significant effect on employee performance at the Regional Secretariat of Lebong Regency because the significant value is 0.001 less than 0.05. This illustrates the increasing locus of control, the employee's performance will also increase. Organizational commitment has a significant effect on employee performance at the Regional Secretariat of Lebong Regency because the significant value of 0.000 is less than 0.05. This illustrates that the increasing organizational commitment, employee performance will also increase. Locus of control and organizational commitment have a significant simultaneous influence on employee performance at the Regional Secretariat of Lebong Regency because a significant value of 0.000 is less than 0.05.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi komponen utama bagi setiap perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pengelolaan yang baik dilakukan tidak hanya untuk mencapai kinerja finansial dari sisi perusahaan, namun juga tujuan karyawan sebagai bagian dari kemajuan perusahaan. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh karakter atau perilaku yang dimiliki oleh setiap karyawan serta lingkungan dalam perusahaan. Perhatian yang besar pada pengembangan pada SDM diharapkan menjadi sebuah proses untuk menjaga dan meningkatkan kualitas, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan dimana karyawan tersebut berada. Kinerja pegawai yang tinggi akan berimplikasi langsung pada perusahaan, maka perhatian pihak manajemen tertuju pada bagaimana meningkatkan kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih bebas bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta perangkatnya lebih berperan sebagai fasilitator.

Visi, misi dan tujuan suatu instansi tidak akan tercapai tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu sumber daya manusia yang memiliki keunggulan dan kesungguhan dalam bekerjasama mencapai visi, misi dan tujuan tersebut. Mengingat kinerja suatu instansi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, maka setiap instansi dituntut untuk memiliki karyawan dengan kemampuan dan kinerja yang tinggi. Kinerja pegawai sangatlah penting karena apabila kinerja pegawai kurang baik, maka dapat dipastikan semua tujuan dari suatu instansi tidak akan dapat dicapai.

Kinerja menurut Mangkunegara (2016:309), adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh seorang karyawan. Jika hasil pekerjaan seorang karyawan baik dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan maka tujuan akan dapat tercapai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah locus of control. Locus of control yang baik akan memberikan dampak positif bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja suatu pegawai. Hal ini merupakan salah satu cara agar pegawai tidak mengalami gangguan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena setiap individu merasa dapat mengontrol dirinya sendiri maka mereka akan lebih mampu mengendalikan akibat dan yang terjadi dalam lingkungan sehingga akan lebih merasa puas dengan pencapaian yang sudah dilakukan, karena itu locus of control sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Locus of control menentukan tingkatan sampai dimana individu meyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Beberapa orang merasa yakin bahwa mereka mengatur dirinya sendiri secara sepenuhnya, bahwa mereka merupakan penentu dari nasib mereka sendiri dan memiliki tanggung jawab pribadi untuk apa yang terjadi terhadap diri mereka. Ketika mereka berkinerja dengan baik maka mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha masing-masing individu.

Proses itu terlihat melalui pelayanan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dalam proses ini diperlukan prosedur kerja dan hasil yang akan dicapai. Dalam pemahaman lain kinerja adalah keseluruhan unsur dan proses yang terpadu dalam suatu organisasi yang ada didalamnya setiap individu, perilaku atau pola kerja keseluruhan, proses kerja serta hasil kerja atau tercapainya tujuan tertentu. Disamping itu juga kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu yang ditetapkan suatu perusahaan. Kinerja yang baik dan sesuai harapan merupakan hal yang diharapkan dari semua program ataupun kebijakan yang dibuat suatu organisasi guna kelancaran aktivitas organisasi, maka dari itu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengurus perlu mendapatkan perhatian yang lebih, karena akan mempengaruhi pada perilaku individu anggota organisasi

Komitmen organisasi sebagai salah satu sikap dalam pekerjaan didefinisikan sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan (Muchlas, 2014:47). Dalam hal ini, karyawan mengidentifikasikan secara khusus organisasi beserta tujuannya dan berharap dapat bertahan sebagai anggota dalam organisasi tersebut. Jadi, yang dimaksud dengan keterlibatan kerja itu berarti mengidentifikasikan organisasi/ perusahaan yang mempekerjakan seseorang. Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong merupakan instansi pemerintah yang bertugas untuk menjalankan pemerintahan di kabupaten Lebong. Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong memiliki tugas membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administrative terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif. Dalam pelaksanaan tugas tersebut tentunya dibutuhkan pegawai dengan kinerja yang baik.

Adapun fenomena yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong dijumpai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya perlu adanya locus of control karena dalam menghadapi masalah seorang pegawai harus mampu mengontrol dirinya demi terciptanya kinerja, namun terjadi permasalahan pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong karena terjadinya penurunan locus of control yang disebabkan karena pegawai kurang mampu mengontrol dirinya dengan baik pada saat bekerja yang disebabkan banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan. Selain itu pegawai harus bekerjasama dengan pegawai lain karena tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan sendiri, terkadang dalam bekerjasama sering terjadi perselisihan antara pegawai yang satu dengan yang lainnya. Permasalahan pada komitmen organisasi juga terlihat dari mulai mudarnya rasa kesetiaan pegawai terhadap instansi yang dilihat dari adanya pegawai yang mengajukan surat permohonan pindah kerja ke tempat lain dengan berbagai alasan seperti ikut suami, merawat orang tua yang lagi sakit, karena dekat dengan tempat tinggal dan lain-lain. Penelitian terdahulu telah dilakukan oleh Narendra (2018) dengan hasil penelitian locus of control mempunyai pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian juga dilakukan oleh Nadapdap (2017) dengan hasil penelitian bahwa ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja.



LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manusia dalam suatu perusahaan semakin diyakini kepentingannya. Tujuan perusahaan tidak mungkin akan terwujud tanpa peran aktif dari manusia yang mengelola perusahaan. Perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya peran serta sumber daya manusia, meskipun sudah ada teknologi yang serba otomatis. Kemajuan teknologi tidak akan menggeser peran sumber daya manusia secara keseluruhan dalam perusahaan karena ada hal-hal yang tidak dapat dilakukan oleh teknologi.

Manusia merupakan sumber daya yang berbeda dengan sumber daya yang lainnya, karena manusia mempunyai kemampuan berpikir, perasaan dan tingkah laku yang berbeda, karena itu diperlukan kemampuan yang baik dalam manajemen sumber daya manusia agar sumber daya manusia yang dikelola dengan baik dan efisien.

Manusia merupakan elemen terpenting dalam mengelola dan menggerakkan faktor-faktor produksi seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan perusahaan. Bila suatu perusahaan mengalami perkembangan maka makin sulit pula perencanaan dan pengendalian karyawannya, hal ini terjadi karena semakin kompleksnya permasalahan yang muncul menyertai setiap kemajuan. Dalam situasi yang seperti ini maka perusahaan wajib memiliki manajer personalia yang handal untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan kepegawaian. Jika suatu perusahaan mampu mengatasi masalah-masalah tentang karyawan maka keharmonisan semua komponen perusahaan akan terbangun, hal ini tentu saja akan membawa dampak positif dalam hal produktivitas.

Mangkuprawira (2016:166) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan SDM dimana secara bersama-sama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu (1) tujuan untuk perusahaan dan (2) untuk karyawan, keduanya adalah kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Manusia tidak boleh diperlakukan hanya sebagai faktor produksi melainkan harus diperlakukan dengan emosi dan perasaan.

Menurut Dessler (2016:2) bahwa manajemen SDM adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktikkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian. Sementara Handoko (2014:3), Manajemen sumber daya manusia adalah terdiri dari penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh perusahaan.

Berdasarkan definisi di atas dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu bagian dari manajemen ilmu dan seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, dengan melakukan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan pengawasan sumber daya manusia.

Fokus manajemen sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang seringkali memiliki kepentingan berbeda. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Locus of control

Locus of control (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter (2014:76), seorang ahli teori pembelajaran sosial. Locus of control merupakan salah satu variabel kepribadian (personality), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (destiny) sendiri (Rotter, 2014:87).

Robbins dan Judge (2014:45) mendefinisikan Locus of control sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Locus of control dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Internal adalah sikap dari individu yang memiliki suatu keyakinan bahwa dirinya merupakan pemegang kendali atas apa-apa pun yang terjadi pada dirinya sendiri, sedangkan eksternal adalah seseorang memiliki keyakinan bahwa yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

Dari pengertian di atas maka dapat dijelaskan bahwa seseorang yang memiliki keyakinan bahwa nasib yang ada dalam kehidupannya ditentukan oleh kemampuan dirinya sendiri, maka seseorang tersebut dikatakan memiliki internal locus of control. Sedangkan seseorang yang memiliki keyakinan bahwa nasib dirinya ditentukan oleh lingkungannya, maka seseorang tersebut dikatakan memiliki external locus of control.

Kreitner & Kinichi (2016:54), mengatakan bahwa hasil yang dicapai Locus of control internal dianggap berasal dari aktifitas dirinya. Sedangkan pada individu locus of control eksternal menganggap bahwa keberhasilan yang dicapai dikontrol dari keadaan sekitarnya.

Individu yang memiliki internal locus of control akan berpendapat bahwa mereka akan bergantung hanya pada dirinya sendiri sedangkan individu yang memiliki external locus of control akan merasakan

bahwa mereka lebih banyak berharap dan bergantung kepada orang lain dari pada kepada dirinya sendiri dan akan memilih situasi yang akan menguntungkan dirinya.

Locus of control adalah sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka merupakan penentu nasib mereka sendiri. Internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan yang ada.

Komitmen Organisasi

Zainuddin (2014:25) mendefinisikan “komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi”, hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Sopiah (2015:156), bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap : (1) Identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan (3) Perasaan setia terhadap organisasi. Hal ini berarti karyawan yang komit terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan mengintegrasikan tujuan pribadi dan organisasi, sehingga tujuan organisasi merupakan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi.

Kinerja

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau karyawannya tidak maksimal.

Menurut Mangkunegara (2014:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tidak jauh berbeda, Siagian (2016:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Prawirosentono (2015:176) lebih cenderung menggunakan kata performance dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya performance atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berbagai pendapat di atas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian explanatory, menurut Sugiyono (2014:55) yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, sehubungan penelitian ini hanya bersifat menggambarkan suatu pengaruh komitmen organisasi dan locus of control terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.



Uji Validitas

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2014:76). Dalam uji validitas digunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan Coefficient Correlation Pearson. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2015:87). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien Alpha Cronbach. Koefisien Alpha Cronbach menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel independen (Y) dengan variabel dependen (X1 dan X2). Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2015:192) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja

X1= locus of control

X2= komitmen organisasi

a = Nilai konstanta

e = Error

Analisis regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara kuantitatif. Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas tersebut dapat diperkirakan dengan melakukan interpretasi angka koefisien regresi partial b.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi.

Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji t digunakan untuk menjawab hipotesis secara parsial (hipotesis 1 dan 2).

Formula hipotesis:

- $H_0 : b_i = 0$, artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat;
- $H_a : b_i \neq 0$, artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistik t yang dihitung dengan cara sebagai berikut :

$$t = \frac{b}{S_b}$$

Agar hasil perhitungan koefisien korelasi dapat diketahui signifikan atau tidak signifikan maka hasil perhitungan dari statistik uji t (t hitung) tersebut selanjutnya dibandingkan dengan ttabel. Tingkat signifikannya yaitu 5 % ($\alpha = 0,05$) dengan uji satu pihak dan derajat kebebasannya ($dk = n-2$), artinya jika hipotesis nol ditolak dengan taraf kepercayaan 95 %, maka kemungkinan bahwa hasil dari penarikan

kesimpulan mempunyai kebenaran 95 % dan hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang meyakinkan (signifikan) antara dua variabel tersebut.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

- H01 : Locus of control tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

Ha1 : Locus of control mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

H02 : Komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

Ha2 : Komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- Apabila thitung < ttabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.
- Apabila thitung > ttabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, uji F digunakan untuk menjawab hipotesis secara simultan (hipotesis 3) Rumusan hipotesis yang diuji:

- Ho : $b_1 = b_2 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Ha : $b_1 \neq b_2 \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Bila fhitung > ftabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat. Bila fhitung < ftabel maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini berjumlah 79 orang pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong yang telah menjadi ASN dengan berbagai karakteristik, adapun karakteristik dari responden yang telah menjadi objek penelitian sebagai berikut :

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	52	66
Perempuan	27	34
Jumlah	79	100

Sumber : Kuesioner, 2023

Berdasarkan Tabel 1 data yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner didapatkan data jumlah ASN pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong yaitu 52 orang berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 66 % dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang atau sebesar 34%. Jumlah laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan jumlah perempuan. Hal ini dikarenakan banyak pekerjaan di lapangan jadi membutuhkan tenaga laki-laki, sedangkan pegawai perempuan hanya tetap di kantor untuk mengurus data administrasi.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel di bawah ini:



Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SLTA	16	20
D3	5	6
S1	53	67
S2	5	7
Jumlah	79	100

Sumber : Kuesioner, 202

Pada Tabel 2 data karakteristik pendidikan terakhir menunjukkan bahwa ASN pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong, mayoritas merupakan lulusan Sarjana (S1) sebanyak 53 orang dengan persentase sebesar 67%. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki pendidikan yang tinggi, sehingga para pegawai mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun karakteristitk responden jika dilihat dari segi usia adalah sebagai berikut :

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20-30 tahun	7	9
31-40 tahun	32	41
41 – 50 tahun	29	36
> 50 tahun	11	14
Jumlah	79	100

Sumber : Kuesioner, 2023

Dari tabel 3 di atas jika dilihat dari usia ASN pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong didominasi oleh pegawai yang berusia 31 - 40 tahun dengan persentase sebesar 41 % atau sebanyak 32 orang. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong memiliki usia yang telah matang untuk bekerja serta dalam mengambil keputusan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 3 tahun	9	11
4 - 7 tahun	11	14
8- 11 tahun	19	24
> 11 tahun	40	51
Jumlah	79	100

Sumber : Kuesioner, 2023

Dari tabel 4 di atas jika dilihat dari masa kerja ASN pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong didominasi oleh pegawai yang bekerja lebih dari 11 tahun dengan persentase sebesar 51 % atau sebanyak 40 orang. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong memiliki pengalaman kerja yang memadai karena telah memiliki masa kerja yang sudah cukup lama.

Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengetahui layak atau tidaknya indikator digunakan dalam penelitian. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel. Nilai r tabel dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan $n-2$ ($79-2=77$) sebesar 0,221. Hasil pengujian validitas dari indikator penelitian seperti pada tabel berikut :

Tabel 5 Uji Validitas Indikator Penelitian

No	Item Pernyataan	R-tabel (n-2)	R-hitung	Keterangan
<i>Locus of control (X1)</i>				
1	X1.1	0,221	0,470	Valid
2	X1.2	0,221	0,508	Valid
3	X1.3	0,221	0,630	Valid
4	X1.4	0,221	0,530	Valid
5	X1.5	0,221	0,545	Valid
6	X1.6	0,221	0,599	Valid
7	X1.7	0,221	0,634	Valid
8	X1.8	0,221	0,473	Valid
9	X1.9	0,221	0,551	Valid
10	X1.10	0,221	0,611	Valid
<i>Komitmen organisasi (X2)</i>				
1	X2.1	0,221	0,346	Valid
2	X2.2	0,221	0,402	Valid
3	X2.3	0,221	0,385	Valid
4	X2.4	0,221	0,519	Valid
5	X2.5	0,221	0,447	Valid
6	X2.6	0,221	0,459	Valid
7	X2.7	0,221	0,632	Valid
8	X2.8	0,221	0,621	Valid
9	X2.9	0,221	0,493	Valid
10	X2.10	0,221	0,376	Valid
<i>Kinerja pegawai (Y)</i>				
1	Y.1	0,221	0,280	Valid
2	Y.2	0,221	0,281	Valid
3	Y.3	0,221	0,372	Valid
4	Y.4	0,221	0,684	Valid
5	Y.5	0,221	0,498	Valid
6	Y.6	0,221	0,512	Valid
7	Y.7	0,221	0,603	Valid
8	Y.8	0,221	0,492	Valid
9	Y.9	0,221	0,498	Valid
10	Y.10	0,221	0,417	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2023



Berdasarkan tabel 5 terlihat bahwa dari 30 indikator penelitian seluruh indikator memiliki tingkat validitas yang sesuai dengan kriteria yang diajukan pada penelitian ini, yaitu semua indikator memiliki nilai R-hitung > R-tabel. Maka semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini digunakan teknik perhitungan reliabilitas koefisien Alpha Cronbach, dengan alasan komputasi dengan teknik ini akan memberikan harga yang lebih kecil atau sama besar dengan reliabilitas yang sebenarnya. Nilai batas yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60 (Ghozali, 2013). Hasil pengujian reliabilitas variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
1	<i>Locus of control</i>	0,745	Reliabel
2	Komitmen organisasi	0,604	Reliabel
3	Kinerja pegawai	0,698	Reliabel

Sumber : Output SPSS Versi 21.0, 2023

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 6 diketahui bahwa seluruh koefisien Alpha Cronbach variabel penelitian lebih besar dari nilai 0,6; yang berarti bahwa seluruh instrumen penelitian adalah reliabel (andal).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh locus of control dan Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda dijelaskan pada tabel 7 berikut ini :

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.641	3.720		2.323	.023
	Locus of control	.312	.090	.314	3.477	.001
	komitmen organisasi	.492	.087	.512	5.670	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2023

Dari Tabel 9 hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 21.00 pada Tabel 8 maka dapat diperoleh perseamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 8,641 + 0,312X_1 + 0,492 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 8,641 mempunyai arti bahwa apabila variabel Locus of control (X_1) dan Komitmen organisasi (X_2) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel kinerja pegawai (Y) akan tetap sebesar 8,641.
2. Pengaruh Locus of control (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Nilai koefisien regresi variabel X1 (Locus of control) adalah sebesar 0,312, dengan asumsi apabila X1 (Locus of control) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Y (Kinerja pegawai) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,312.

3. Pengaruh Komitmen organisasi (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Nilai koefisien regresi variabel X2 (Komitmen organisasi) adalah sebesar 0,492, dengan asumsi apabila X2 (Komitmen organisasi) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (kinerja pegawai) akan mengalami peningkatan sebesar 0,492.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square.

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.501	.488	2.392

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, Locus of control

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2023

Berdasarkan Tabel 8 untuk nilai koefisien determinasi menggunakan model R square. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square yaitu sebesar 0,501. Hal ini berarti bahwa X1 (Locus of control) dan X2 (Komitmen organisasi) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 50,1% sedangkan sisanya 49,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Partial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 21.0 dapat dilihat pada Tabel 9

Tabel 9 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.641	3.720		2.323	.023
	Locus of control	.312	.090	.314	3.477	.001
	komitmen organisasi	.492	.087	.512	5.670	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2023

Dari hasil perhitungan Tabel 11 maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel X1 (Locus of control)



Hasil pengujian untuk variabel X1 (Locus of control) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X1 (Locus of control) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

2. Variabel X2 (Komitmen organisasi)

Hasil pengujian untuk variabel X2 (Komitmen organisasi) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X2 (Komitmen organisasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur pengaruh X1 (Locus of control) dan X2 (Komitmen organisasi) terhadap kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama (simultan) maka digunakan uji F. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji Anova (uji f) dapat dilihat pada Tabel 12 berikut.

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	436.986	2	218.493	38.201	.000 ^b
	Residual	434.685	76	5.720		
	Total	871.671	78			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, Locus of control

Berdasarkan Tabel 10 diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi di bawah $0,05$ menunjukkan bahwa secara simultan X1 (Locus of control) dan X2 (Komitmen organisasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil uji simultan maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya antara variabel-variabel bebas yaitu X1 (Locus of control) dan X2 (Komitmen organisasi) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

Pembahasan

Pengaruh Locus of control Terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara locus of control terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong, karena nilai signifikan sebesar $0,001$ kecil dari $0,05$. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat locus of control pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hal ini menggambarkan dengan adanya locus of control yang ada pada diri pegawai maka pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Rivai, (2016:64), locus of control pada dasarnya mempunyai pokok pengertian sebagai sifat, kemampuan, proses, dan atau konsep yang dimiliki oleh seseorang sedemikian rupa sehingga ia diikuti, dipatuhi, dihormati dan orang lain bersedia dengan

penuh keikhlasan melakukan perbuatan atau kegiatan yang telah dikehendaki oleh pemimpin tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain.

Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen organisasi terhadap kinerja karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat Komitmen organisasi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong maka kinerja juga akan semakin meningkat. Hal ini menggambarkan dengan adanya kesetiaan terhadap organisasi dan juga perhatian terhadap organisasi maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Komarudin (2016:231), menyatakan bahwa: Komitmen organisasi adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja.

Pengaruh Locus of control dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F (uji secara simultan) ditemukan hasil bahwa adanya pengaruh locus of control dan Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong secara bersama-sama karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan adanya locus of control yang tegas dan berwibawa dari pimpinan dan juga ditunjang oleh sarana dan prasana kantor yang lengkap serta keadaan lingkungan yang nyaman.

Menurut Prawirosentono (2015:176) lebih cenderung menggunakan kata performance dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya performance atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil regresi berganda menunjukkan arah regresi yang positif dengan persamaan $Y = 8,641 + 0,312X_1 + 0,492 X_2$
2. Locus of control memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong karena nilai signifikan sebesar 0,001 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan semakin meningkat locus of control maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.
3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat komitmen organisasi maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.
4. Locus of control dan Komitmen organisasi memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.



Saran

1. Diharapkan kepada pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong untuk lebih memperhatikan locus of control dengan cara mengendalikan diri dalam bekerja dan menyelesaikan tugas berdasarkan kemampuan yang dimiliki
2. Diharapkan kepada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong agar mampu meningkatkan rasa kepedulian dan rasa memiliki terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianti, Ida. 2021. Pengaruh Locus Of Control Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kaur. Skripsi Universitas Dehasen Bengkulu.
- Danim, Sudarwan. 2016. Kinerja Staf dan Organisasi. Bandung : Pustaka Setia
- Dessler, L. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Human Resource. Jilid 2. Jakarta : Prehenlindo
- Fadel, Muhammad. 2014. Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah). PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Ferriansyah, Muhammad Fadli. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PPA Darul Qur'an). Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
- Handoko, T. Hanny. 2014. Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Luthans, Fred. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara,. Anwar Prabu 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, TB Sjafrli. 2016. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia
- Muchlas, Makmuri. 2014. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Muhyi, Herwan Abdul. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi. Kinerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi pada Pelayaran. Unpad: Tesis
- Nadapdap, Kristanty. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari. Jurnal Ilmiah Methonomi Vol. 3 No.1
- Narendra, Nuran Mustika, 2018. Pengaruh Locus Of Control Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di Rsu Al-Islam H. M. Mawardi Sidoarjo. Journal Of Economics and Management E-ISSN. 2614-4212 (Online), ISSN 1411-5794 (Cetak) Volume 19, No. 2
- Narimawati, Umi. 2014. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Agung Medi
- Nasution. Mulia, 2016, Manajemen Personalialia, Djambatan, Jakarta
- Nawawi, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Prawirosentono, Suryadi. 2015. Kinerja. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal & Mulyadi. Deddy. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Ketiga. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen. 2016. Perilaku Organisasi. (Organizational Behaviour) PT.Prehalindo. Jakarta.
- Siagian. Sondang P 2016. Sistem Informasi Manajemen, Bumi Aksara. Jakarta.
- Soekidjan, 2016. Manjaemen Sumber Daya Manusia . Jakarta:Bumi Aksara
- Sopiah. 2015. Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono, 2015. Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan Ke-18 .Bandung Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2016. Budaya Organisasi. Cetakan kedua.Penerbit: Kencana Pranada Media Group. Jakarta
- Tri Wahyudi.2021. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kaur. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Keuangan Vol. 2 No. 2

- Umar, Husein. 2015. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Seri Desain Penelitian Bisnis – No 1. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Wahyudi, T., Susena, K. C., & Ferina, Z. I. (2021). The Effect Of Organizational Culture And Organizational Commitments On The Performance Of The State Civil Apparatus At The Transportation Office Of Kaur Regency. *JURNAL EMAK*, 2(2), 111-117.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers
- Zainuddin, 2015. The Journalist. Jakarta : Prestasi Pustaka Publisher