

PERAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA DENGAN  
MEMPERHATIKAN ASPEK KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN DI DINAS PERTANIAN  
KABUPATEN NGAWI

THE ROLE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN IMPROVING PERFORMANCE BY  
PAYING ATTENTION TO COMPETENCY AND LEADERSHIP ASPECTS IN THE  
AGRICULTURE OFFICE OF NGAWI REGENCY

HENDRO BUDI SURYAWAN

[hendro\\_budiS45@gmail.com](mailto:hendro_budiS45@gmail.com)

Program Magister Manajemen STIE-AUB Surakarta  
2021

**Abstrak**

Mengetahui dan menganalisis peran komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja dengan memperhatikan aspek kompetensi dan kepemimpinan di Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi adalah tujuan diadakannya penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi sejumlah 188 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Random Sampling*. Peneliti mengambil sampel 25% dari jumlah populasi, sebanyak  $25\% \times 188$  pegawai = 47, dibulatkan menjadi 50. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji linieritas, analisis regresi, analisis jalur, Uji t, Uji F, Uji koefisien determinasi dan analisis korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Kesimpulan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung menggambarkan bahwa Pengaruh langsung kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja menghasilkan nilai lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung. Sehingga lebih efektif melalui jalur langsung

**Kata Kunci** : Kompetensi Kompetensi, Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Komitmen Organisasi, Kinerja

**Abstract**

This study aims to determine and analyze the role of organizational commitment in improving performance by paying attention to competency and leadership aspects in the Ngawi Regency Agriculture Office. The population in this study were 188 employees at the Agriculture Office of Ngawi Regency. The sampling technique uses random sampling technique. The researcher took a sample of 25% of the total population, as much as  $25\% \times 188$  employees = 47, rounded up to 50. The analysis technique used was to use the validity test and reliability test, linearity test, regression analysis, path analysis, t test, F test, test. coefficient of determination and correlation analysis. The results showed that competence had a positive and insignificant effect on organizational commitment. Leadership has a positive and insignificant effect on organizational commitment. Competence has a positive and insignificant effect on performance. Leadership has a positive and insignificant effect on performance. Organizational commitment has a negative and insignificant effect on performance. Conclusion Direct and Indirect Effects illustrate that the direct

influence of competence and leadership on performance produces greater value than indirect effects. So that it is more effective through the direct route

**Keywords:** *Competence Competence, Leadership, Organizational Commitment, Organizational Commitment, Performance*

## **PENDAHULUAN**

Penyelenggaraan organisasi pada hakekatnya tidak terlepas dari prinsip-prinsip manajemen modern, dimana fungsi-fungsi manajemen harus berjalan secara simultan dan proporsional dalam kerangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang optimal adalah salah satu fungsi organik manajemen yang harus ada dan dilaksanakan secara profesional sesuai standar dan norma yang berlaku dalam setiap penyelenggaraan pendidikan, yaitu terhadap kewenangan setiap daerah otonom agar kewenangan tersebut tidak mengarah kepada kedaulatan dengan tindakan-tindakan menyimpang dari ketentuan yang berlaku.

Banyak kajian tentang sumber daya manusia dan keorganisasian yang menyoroti masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor yang sangat umum dan hampir selalu dikaji dalam penelitian kinerja adalah faktor peran kompetensi. Sebab sebagai faktor yang mengarahkan organisasi dan juga pemberian contoh perilaku terhadap pegawai yang merupakan peran kompetensi sangat menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi. Sumber daya merupakan kekuatan sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, suatu organisasi harus memiliki pegawai yang berprestasi berketramampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. (Hasibuan, 2017: 89). Atas dasar fenomena serta teori yang dikemukakan oleh para ahli, maka dalam penelitian ini akan dikaji lebih mendalam berkaitan dengan kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan pihak organisasi yang paling serius karena keberhasilan kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Dalam suatu organisasi selalu melibatkan beberapa orang yang saling berinteraksi secara intensif. Interaksi tersebut disusun dalam suatu struktur yang dapat membantu dalam usaha pencapaian tujuan bersama.

Atas dasar fenomena serta teori yang dikemukakan oleh para ahli, maka dalam penelitian ini akan dikaji lebih mendalam berkaitan dengan kinerja pegawai yang diimplementasikan di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Hasibuan, (2017) diantaranya adalah kompetensi, kepemimpinan dan komitmen organisasi.

Menurut Allen dan Meyer (2018: 56) komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas Pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Dalam studi manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasional sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi telah menjadi hal penting

yang telah banyak didiskusikan dan diteliti. Alasannya sangat sederhana, contohnya sebaik apapun visi, misi, dan tujuan organisasi, tidak akan tercapai jika tidak ada komitmen dari anggota organisasinya. Seberapa jauh komitmen pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya.

Luthans (2015:22) mengartikan komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas Pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lovina, *et al.*, (2017), Setiadi, *et al.*, (2016), Indrasari & Syamsudin. (2017), Purnomo, (2018), Suciono, (2016), Antonnio, (2017), Sulantara, *et al.*, (2020), hasilnya adalah komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh Harim, *et al.*, (2019), Ningtyas, Trimurti (2016), Bernadt, *et al.*, (2017), Mudiarta (2012), Fadili & Kartawijaya. (2012) yang menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Atas dasar fenomena, landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka komitmen organisasi ditempatkan sebagai variabel intervening yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi.

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kompetensi, kepemimpinan dan komitmen organisasi. Peran kompetensi tidak hanya tentang arah suatu organisasi yang kuat dimana permasalahan dan solusi banyak diketahui, tetapi peran kompetensi mengambil bagian dalam suatu konteks perubahan, dalam perubahan yang terus menerus dan tidak menentu. Kompetensi merupakan kemampuan atau pengetahuan yang dimiliki seseorang

“*Competence is the ability or the knowledge of a person*”. Kompetensi atau kemampuan sebuah *trait* (bawaan atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang mengerjakan sesuatu mental atau fisik. Kompetensi berkaitan dengan kemampuan individu oleh karena itu efektivitas manajemen dalam sebuah organisasi akan berhasil apabila mampu mengenali perbedaan individu yang ada didalamnya. Kompetensi dapat diartikan suatu kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta teknologi dan pengalaman yang berhubungan dengan bidang tugasnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suciono, (2016), Antonnio, (2017), Sulantara, *et al.*, (2020), Harim, *et al.*, (2019), Ningtyas, Trimurti (2016), Bernadt, *et al.*, (2017), Mudiarta (2012), Fadili & Kartawijaya. (2012) menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian Lovina, *et al.*, (2017), Setiadi, *et al.*, (2016), Indrasari & Syamsudin. (2017), Purnomo, (2018) menunjukkan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Atas dasar fenomena, landasan teori dan *research gap* penelitian, maka kompetensi ditempatkan sebagai variabel independen yang digunakan untuk mengukur pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi.

Kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu (Reed and Mero, 2015:103). Kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seseorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya (Veithzal, 2016: 64). Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh;

Lovina, *et al.*, (2017), Setiadi, *et al.*, (2016), Indrasari & Syamsudin. (2017), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan pegawai bagian dari faktor kinerja (Purnomo, (2018), Suciono, (2016), Antonnio, (2017), Sulantara, *et al.*, (2020). Hasil penelitian Harim, *et al.*, (2019), Ningtyas, Trimurti (2016), Bernadt, *et al.*, (2017), Mudiarta (2012), Fadili & Kartawijaya. (2012) menunjukkan kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Atas dasar fenomena, landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka kepemimpinan ditempatkan sebagai variabel independen yang digunakan untuk mengukur pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka perlu dilakukan penelitian kembali yang diterapkan pada Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi, maka perlu diteliti tentang “Peran Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Dengan Memperhatikan Aspek Kompetensi Dan Kepemimpinan di Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi”.

## METODE

Populasi atau studi sensus (Arikunto, 2016:78). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi sejumlah 188 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Random Sampling*. Peneliti mengambil sampel 25% dari jumlah populasi, sebanyak 25% X 188 pegawai = 47, dibulatkan menjadi 50. Jadi Sampel dalam penelitian ini menjadi 50 pegawai sebagai responden. Teknik analisis menggunakan analisis jalur dengan menggunakan program SPSS.

## HASIL PENELITIAN

**Tabel 1. Hasil Analisis Jalur Persamaan 1**

| Model |              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)   | 15,134                      | 3,654      |                           | 4,142 | ,000 |
|       | Kompetisi    | ,086                        | ,189       | ,073                      | ,456  | ,651 |
|       | Kepemimpinan | ,194                        | ,148       | ,211                      | 1,310 | ,196 |

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

**Tabel 2. Hasil Regresi Persamaan 2**

| Model |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)          | 13,325                      | 3,339      |                           | 3,990 | ,000 |
|       | Kompetisi           | ,199                        | ,148       | ,205                      | 1,339 | ,187 |
|       | Kepemimpinan        | ,218                        | ,118       | ,288                      | 1,847 | ,071 |
|       | Komitmen Organisasi | -,036                       | ,114       | -,044                     | -,320 | ,751 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Tabel 3. Hasil Uji F**

| ANOVA |            |                |    |             |       |      |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig. |
| 1     | Regression | 24,583         | 3  | 8,194       | 3,241 | ,030 |
|       | Residual   | 116,297        | 46 | 2,528       |       |      |
|       | Total      | 140,880        | 49 |             |       |      |

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompetensi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi 1**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | ,255 <sup>a</sup> | ,065     | ,025              | 2,033                      |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompetensi

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi 2**

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,418 <sup>a</sup> | ,174     | ,121              | 1,590                      |

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompetensi, Kepemimpinan

**Tabel 6. Hasil Uji Korelasi**

**Correlations**

|                 |                     | Kompetensi         | Kepemimpinan       | Komitmen Organisasi | Kinerja Pegawai   |
|-----------------|---------------------|--------------------|--------------------|---------------------|-------------------|
| Kompetensi      | Pearson Correlation | 1                  | ,483 <sup>**</sup> | ,175 <sup>*</sup>   | ,337 <sup>*</sup> |
|                 | Sig. (2-tailed)     |                    | ,000               | ,223                | ,017              |
|                 | N                   | 50                 | 50                 | 50                  | 50                |
| Kepemimpinan    | Pearson Correlation | ,483 <sup>**</sup> | 1                  | ,247 <sup>*</sup>   | ,376 <sup>*</sup> |
|                 | Sig. (2-tailed)     | ,000               |                    | ,084                | ,007              |
|                 | N                   | 50                 | 50                 | 50                  | 50                |
| Komitmen Orga   | Pearson Correlation | ,175 <sup>*</sup>  | ,247 <sup>*</sup>  | 1                   | ,063 <sup>*</sup> |
|                 | Sig. (2-tailed)     | ,223               | ,084               |                     | ,668              |
|                 | N                   | 50                 | 50                 | 50                  | 50                |
| Kinerja Pegawai | Pearson Correlation | ,337 <sup>*</sup>  | ,376 <sup>*</sup>  | ,063 <sup>*</sup>   | 1                 |
|                 | Sig. (2-tailed)     | ,017               | ,007               | ,668                |                   |
|                 | N                   | 50                 | 50                 | 50                  | 50                |

\*\*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

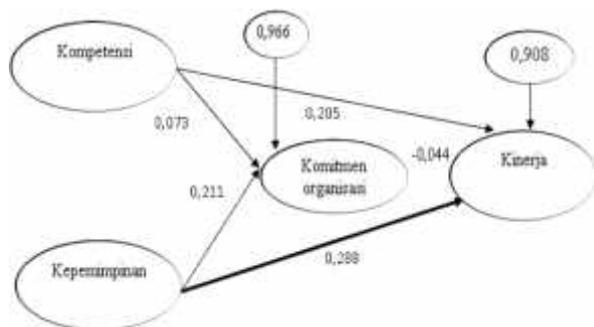
**Tabel 7. Hasil Linieritas**

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,016 <sup>a</sup> | ,000     | -,065             | 1,58982211                 |

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompetensi, Kepemimpinan

**Model Hasil Analisis:**



**PEMBAHASAN**

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja melalui Komitmen organisasi

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa penggunaan variabel intervening komitmen organisasi dalam rangka peningkatan kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi, untuk variabel kompetensi adalah tidak efektif, karena pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pada pengaruh langsung. Hal ini berarti, untuk meningkatkan kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi sebaiknya menggunakan pengaruh langsung pada variabel kompetensi tanpa melalui komitmen organisasi.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lovina, *et al.*, (2017), Setiadi, *et al.*, (2016), Indrasari & Syamsudin. (2017), Purnomo, (2018), Suciono, (2016), Antonnio, (2017), yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dapat dilakukan dengan cara :

- a. Meningkatkan pemahaman bagi dalam menyelesaikan tugas, misalkan mengetahui persoalan dengan tepat.
- b. Pegawai tidak mengalami kesulitan saat menyelesaikan pekerjaan.
- c. Peningkatan pemahaman tugas yang diberikan secara tertulis maupun lisan.
- d. Mampu menjiwai tugas yang dibebankan.
- e. Menguasai teknologi dengan baik sehingga tugas dapat terselesaikan dengan cepat.

Dengan kompetensi yang baik terhadap pegawai akan bisa memberikan kinerja yang optimal, pegawai akan memiliki kepercayaan sehingga kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi akan tercapai secara maksimal.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja melalui komitmen organisasi.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa penggunaan variabel intervening komitmen organisasi dalam rangka peningkatan kinerja, untuk variabel kepemimpinan adalah tidak efektif, karena pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pada pengaruh langsung. Hal ini berarti, untuk meningkatkan kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi sebaiknya menggunakan variabel kepemimpinan secara langsung. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiadi, *et al.*, (2016), Indrasari & Syamsudin. (2017), Purnomo, (2018), Suciono, (2016), Antonnio, (2017), Sulantara, *et al.*, (2020), Bernadt, *et al.*, (2017), Mudiarta (2012), Fadili & Kartawijaya. (2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilakukan dengan cara :

- a. Pimpinan selalu menjaga stabilitas emosi saat bekerja.
- b. Pimpinan selalu bertindak jujur dalam segala pekerjaan.
- c. Pimpinan selalu bersikap obyektif terhadap semua pegawai.
- d. Pimpinan harus mempunyai ketrampilan berkomunikasi dengan baik.

e. Pimpinan harus mempunyai kemampuan bekerja yang baik saat menjelaskan pekerjaan.

Dengan adanya kepemimpinan yang baik akan memberikan kinerja yang optimal, pegawai akan merasa dihargai sehingga kinerja di Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi akan tercapai secara maksimal

### Kesimpulan

1. Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.
4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.
5. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.
6. Kesimpulan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung menggambarkan bahwa Pengaruh langsung kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja menghasilkan nilai lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung. Sehingga lebih efektif melalui jalur langsung

### Saran dan Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan kepada Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi antara lain :

1. Kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja, untuk itu pihak Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi

sebaiknya lebih memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan kepemimpinan. Misalnya dengan cara:

- a. Pimpinan selalu menjaga stabilitas emosi saat bekerja.
- b. Pimpinan selalu bertindak jujur dalam segala pekerjaan.
- c. Pimpinan selalu bersikap obyektif terhadap semua pegawai.
- d. Pimpinan harus mempunyai ketrampilan berkomunikasi dengan baik.
- e. Pimpinan harus mempunyai kemampuan bekerja yang baik saat menjelaskan pekerjaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

Ambar, Teguh Sulistiyani, 2018. *Memahami Good Governance: Dalam perspektif Sumber Daya Manusia*, Penerbit Gava Media, Yogyakarta.

Antonnio, 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Pada Kualitas Layanan (Studi Pada Rumah Sakit Referral Maubessi, Timor Leste). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.7 (2017): 2617-2634 ISSN : 2337-3067

Arikunto Suharsini, 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bernadt, Modding, Bima & Sukmawati. 2017. The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-*

*ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 19, Issue 11. Ver.III (November. 2017), PP 18-29*

Fadli, Dadan dan Yohana. 2017. Pengaruh Kompetensi karyawan Terhadap Komitmen Kerja pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Rengasdengklok. *Jurnal manajemen Vol 9. No.2 Januari 2017*.

Ghozali Imam, 2019. *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, James L, Ivansevich Jhon M, dan Donelly, James H, 2015. *Organisasi, Perilaku Struktur, proses*, Jilid I, Edisi Kedelapan, Alihbahasa Nunuk Adiarini, Binarupa Aksara, Jakarta.

Gomez, Faustino Cardosa. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Handoko Hani, 2015, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Harim, Badruddin & Maulamin, 2019. Competence and Commitment: Two Factors that Impact Performance in Organizations. *International Journal Management Vol. 2 No. 3, Agustus 2019*

Hasibuan Melayu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.

Heidrajarahcman dan Husnan Suad, 2015. *manajemen Personalia*, Yogyakarta, BPFE.

Hernowo Narwodo dan Farid Wadji, 2017, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri, *Jurnal DayaSaing*,

*Universitas Muhamadiyah  
Surakarta, Vol. 4, No. 1. Pp. 1-8.*

Indrasari & Syamsudin. 2017. The Effect of Competencies, Commitment Organizations and Supervision on The Performance of Bording School Al-Amin Mojokerto. *Jurnal At-Taqaddun Vol. 9 No. 2 November 2017*

Lovina, Hendriani, dan Marnis, 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Riau. *Procuratio Vol. 5 No. 2, Juni 2017*

Mini Setiyarti dan Mulyanto. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 13, No. 1, 50 April 2013: 49 – 57*

Murzani Ali, 2018, Pengaruh Persepsi Pegawai Mengenai Kriteria Kompetensi Kepala Organisasi dan Disiplin Kerja Pegawai SMU Swasta Di Kota Tegal, *Jurnal Bisnis Manajemen Unisbank, Semarang, Vol.7 No. 7, hal 45-77.*