

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DIKLAT TERHADAP  
PRESTASI KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PEGAWAI  
DI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BULUKUMBA**

*The Influence Of Organizational commitment And Education and training (ET)  
To The Work achievement Trough Employee work motivation AtMinistry of  
Religion of Bulukumba Regency*

**Syukriadi**

PPs STIE Amkop Makassar  
Email : [syukriadi88@gmail.com](mailto:syukriadi88@gmail.com)

**Rasyid Pananrangi**

PPs STIE Amkop Makssar  
Email : [rasyid@stieamkop.ac.id](mailto:rasyid@stieamkop.ac.id)

**Mansur Azis**

Email : [mansur@stieamkop.acid](mailto:mansur@stieamkop.acid)

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilaksanakan pada Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. Sampel menggunakan metode *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu. Semua sampel berjumlah 34 responden pada Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Wawancara langsung kepada pihak – pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuesioner kepada pegawai yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisa regresi linear berganda dan analisis jalur.

Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba (2) pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba (3) komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja di Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba (4) pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap prestasi kerja di Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba (5) komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui Motivasi kerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba (6) pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui Motivasi kerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten

Bulukumba(7) motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap prestasi kerja di Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Motivasi Kerja Pegawai dan Prestasi Kerja

### **ABSTRACT**

*These research applied in Ministry of Religion of Bulukumba Regency. The sample uses the purposive sampling, that is, sampling based on certain considerations or criteria. All samples of 34 respondents at Ministry of Religion of Bulukumba Regency. A method of data used is live interview to the many involved in the problem under discussion and give a questionnaire for employee according to research conducted. Data analysis was done using multiple linear regression analysis and path analysis.*

*The results of an analysis of shows that (1) organizational commitment is a influenced to employee work motivation at Ministry of Religion of Bulukumba Regency, (2) education and training (et) is a influenced to employee work motivation at Ministry of Religion of Bulukumba Regency, (3) organizational commitment is a influenced to work achievement at Ministry of Religion of Bulukumba Regency, and (4) education and training (et) a influence to work achievement at Ministry of Religion of Bulukumba Regency, (5) organizational commitment is a influenced to work achievement through employee work motivation at Ministry of Religion of Bulukumba Regency, and (6) education and training (et) a influence to work achievement through employee work motivation at Ministry of Religion of Bulukumba Regency(7) employee work motivation a influence to work achievement at Ministry of Religion of Bulukumba Regency*

**Keywords:** *Organizational Commitment, Education And Training (ET), Employee Work Motivation And Work Achievement*

## PENDAHULUAN

Dalam organisasi yang dapat berpengaruh adalah fungsi manusia dimana manusia merupakan sumber daya manusia yang dapat yang berpotensi dalam organisasi juga sebagai manajerial, hubungan sumber daya manusia dengan manajemen, bahwa manusia mampu untuk melakukan segala sesuatu yang kaitannya dengan organisasi. Sebagai bagian integral dari suatu sistem kajian manajemen, manajemen sumber daya manusia adalah kajian tentang bagaimana mengelola, sumber daya manusia dengan suatu metode dan teknik manajerial yang berlaku umum dan konsep manajemen yang relatif mapan.

Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan penggerak organisasi berfikir secara seksama yaitu bagaimana cara memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Agar dimasyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal, diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, dan lapangan pekerjaan yang memadai. Persoalan yang ada adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Produktivitas kerja merupakan tuntutan utama bagi perusahaan atau lembaga agar kelangsungan hidup atau operasionalnya terjamin. Individu dalam organisasi tentunya memiliki pedoman dalam tindakan. Tindakan tersebut pasti juga tertuju pada komitmen organisasi. Komitmen itu sendiri merupakan hal yang penting bagi organisasi atau lembaga, karena akan selalu berhubungan dengan keberlangsungan organisasi.

Prestasi kerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas ketimbang pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas ketimbang saat ini. Pola dan sistem yang dianut ini harus lebih efisien dan efektif ketimbang pola dan sistem kerja masa lalu, output yang bakal dicapai waktu yang akan datang harus berkualitas dan berkuantitas ketimbang saat ini.

Prestasi kerja pegawai dapat meningkat bila ada kerjasama antara atasan dengan bawahan, sehingga apa yang telah direncanakan suatu organisasi dapat tercapai, dengan kata lain prestasi kerja dapat tercapai bila seluruh tindakan dapat

serasi satu sama lain, sehingga pegawai dalam melaksanakan tugasnya disertai dengan tanggung jawab. Untuk mewujudkan hal tersebut di atas, perlu didukung oleh kepemimpinan yang optimal sehingga dapat menghasilkan suatu prestasi kerja pegawai yang optimal, dalam meningkatkan prestasi kerja seseorang tergantung dari kemampuan dan mendorong untuk mencapai tujuan atau prestasi kerja.

Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Jae (2000) menunjukkan bahwa motivasi pegawai sangat efektif untuk meningkatkan komitmen organisasional dan kinerja pegawai dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji, dan promosi). Seorang pegawai yang termotivasi, pegawai tersebut akan sekuat tenaga bekerja keras melakukan pekerjaannya dengan baik untuk keberhasilan organisasi. Kerja keras yang dilakukan dengan adanya dorongan atau motivasi akan menghasilkan sebuah kepuasan tersendiri bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan komitmen organisasional pegawai (Mathiew and Jones, 1991). Konsep tersebut diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anidar KH dkk. (2015), Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hadiwijaya, Hendra and Hanafi, Agustina (2013), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **a. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)**

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan salah satu kunci manajemen tenaga kerja, merupakan salah satu tugas dan tanggung jawab yang tidak dilaksanakan secara sembarangan. Artinya, agar efektivitas dan pendidikan dapat terjamin, perlu adanya penanganan yang serius dan baik yang menyangkut sarana maupun prasarana sehingga meningkatkan keahlian dan prestasi kerja karyawan. Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud pelaksanaannya, namun ruang lingkup yang membedakannya.

### **b. Motivasi Kerja Pegawai**

Istilah motivasi, dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun apapun pengertiannya, motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia. Dasar pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi.

### **C. Prestasi Kerja**

Mangkunegara (2006) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja yang dikemukakan oleh Kusryanto (dalam Hasibuan, 2006) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Dharma (dalam Ruki, 2002) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah suatu yang dikerjakan atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang. Selanjutnya Ruki (2002) mengatakan bahwa dalam prestasi kerja tercakup hasil, prestasi kerja ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi.

### **Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

Penelitian–penelitian terdahulu yang relevan berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah komitmen organisasi dan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja pegawai dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki kaitan dengan variabel dalam penelitian ini.

1. Anidar KH dkk. (2015), dengan judul "Pengaruh Kemampuan Dan Komitmen Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna". Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan dan komitmen terhadap motivasi dan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung kemampuan dan komitmen terhadap kinerja melalui motivasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna. Sumber data yang diperoleh melalui kuesioner baik data primer

maupun skunder, maka digunakan teknik sebagai berikut, yaitu wawancara dan Kuesioner. Data yang diperoleh selama penelitian diolah dan dianalisis dengan menggunakan metode analisis jalur (path analysis). Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kemampuan kerja dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai.

2. Hadiwijaya, Hendra and Hanafi, Agustina (2013), dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Astra International, Tbk - Honda Sales Operation Kanwil Palembang)". Permasalahan peneliti adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap karyawan motivasi dan pengaruh organisasi komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan dan untuk menentukan variabel mana yang paling mempengaruhi motivasi karyawan PT. Astra International, Tbk- Operasi Penjualan Honda Kanwil Palembang.. Penelitian ini melakukan sensus sebanyak 170 orang sedangkan sebanyak 162 kuesioner dikembalikan. Responden adalah karyawan PT. Astra International, Tbk- Operasi Penjualan Honda Kanwil Palembang. Penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan Lisrel program sebagai alat analisis. Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima. Hasilnya membuktikan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Fuad Nazar dkk (2014), dengan judul "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. BTPN Cabang Pakis Malang)". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh metode pelatihan terhadap motivasi, pengaruh materi pelatihan terhadap motivasi, pengaruh metode pelatihan terhadap kinerja karyawan, pengaruh materi pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. BTPN Cabang Pakis Malang. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan inferensial dengan menggunakan analisis jalur (path analysis). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BTPN Cabang Pakis Malang sebanyak 60 karyawan. Hasil pengujian analisis path menunjukkan bahwa metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi, materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi, metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan, materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## METODELOGI

Desain penelitian ini bersifat survey yaitu menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian, dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan yaitu pengaruh komitmen organisasi dan diklat terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba.

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel.

## HASIL PENELITIAN

### a. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen yaitu menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau  $\alpha = 0.05$  (Santoso, 2015). Uji validitas dengan metode ini dilakukan menkorelasikan skor jawaban yang diperoleh masing-masing item dengan skor total dari keseluruhan item. Hasil korelasi harus signifikan berdasarkan ukuran statistik. Koefisien korelasi yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara fungsi item dengan fungsi ukur secara keseluruhan atau dengan kata lain instrumen tersebut valid. Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment* kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen tersebut valid jika nilai  $r \geq 0,278$  (R Tabel). Adapun hasil uji validitas dari setiap item penelitian variabel dalam penelitian ini masing-masing dapat dilihat pada tabel berikut;

### b. Variabel Komitmen Organisasi

Untuk mengetahui pengujian validitas pada variabel komitmen organisasi, disajikan dalam

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ )

Item (Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
---------------------	----------	---------	--------

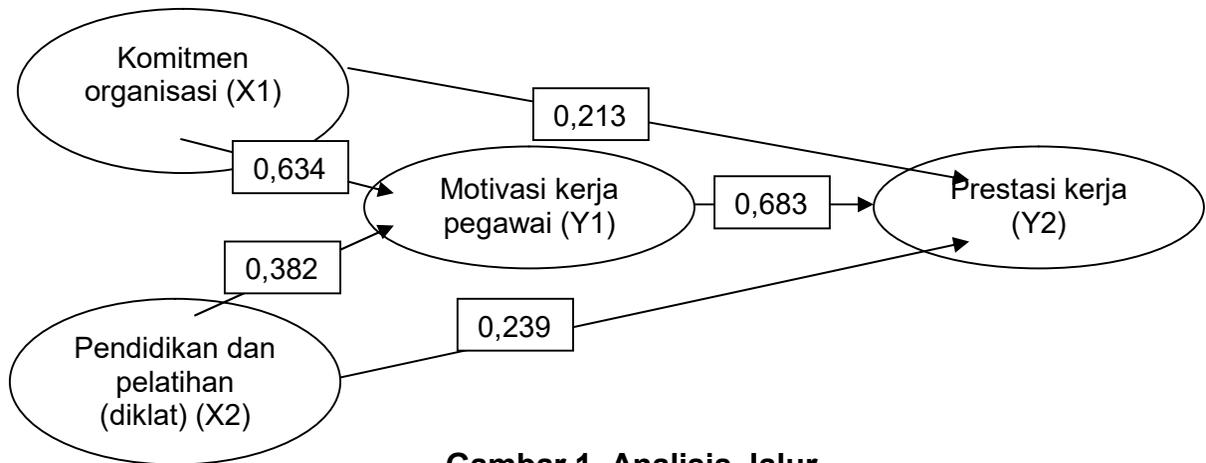
<b>X11</b>	0.947	0,278	Valid
<b>X12</b>	0.675	0,278	Valid
<b>X13</b>	0.788	0,278	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2018

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 4.9 maka diperoleh angka korelasi ( $r_{hitung}$ ) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan  $r$  tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0,278. Nilai *Correction Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) berada diantara 0.675 - 0.947. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung  $>0,278$  ( $r$  tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuisisioner komitmen organisasi ( $X_1$ ) adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

### Analisis Jalur

Selain menggunakan variabel independen ( $X$ ) lebih dari satu variabel, penelitian ini juga menggunakan variabel intervening. Variabel intervening merupakan variabel antara/mediating, fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2011). Berikut ini analisis jalur untuk menguji pengaruh komitmen organisasi dan pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap motivasi kerja pegawai dan prestasi kerja, kemudian apakah pengaruh komitmen organisasi dan pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap prestasi kerja dimediasi oleh motivasi kerja pegawai dengan dengan gambar 4.1 berikut ini:



**Gambar 1 Analisis Jalur**

dapat dilihat pengaruh antar variabel baik secara langsung, tidak langsung dan pengaruh total, yang diantaranya adalah:

**Pengaruh Langsung**

Untuk memudahkan dalam menganalisis hubungan fungsional antar variabel kemudian nilai koefisien disusun dalam bentuk Tabel 4.16 sebagaimana di tampilkan pada tabel di berikut,

**Tabel 2  
Pengaruh Langsung**

Variabel Independen	Variabel Dependen	Simbol	Beta Koe	Sig	SE
Komitmen organisasi (X1)	Motivasi kerja pegawai (Y1)	X1--> Y1	0,634	0,000	0,074
Pendidikan dan pelatihan (X2)		X2--> Y1	0,382	0,005	0,122
Komitmen organisasi (X1)	Prestasi kerja (Y2)	X1--> Y2	0,213	0,034	0,050
Pendidikan dan pelatihan (X2)		X2--> Y2	0,239	0,006	0,069
Motivasi kerja pegawai (Y1)		Y1--> Y2	0,683	0,000	0,089

Sumber: Hasil Komputasi lampiran

1. Pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap motivasi kerja pegawai  
Beta koefisien pengaruh komitmen organisasi (X1) terhadap motivasi kerja pegawai (Y1) sebesar 0,634 dengan nilai SE sebesar 0,074 pada taraf signifikansi 0,000. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi

(X1) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai (Y1). Ini berarti bahwa peningkatan komitmen organisasi (X1), akan diikuti dengan peningkatan motivasi kerja pegawai (Y1) dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya motivasi kerja pegawai (Y1) dianggap konstan. Nilai statistik beta koefisien pengaruh komitmen organisasi (X1) terhadap motivasi kerja pegawai (Y1) sebesar 0,634 dengan signifikansi 0,000 atau di bawah 0.05. Ini berarti komitmen organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Y1), dengan demikian maka **hipotesis 1** yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba, **terbukti**.

2. Pengaruh langsung pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap motivasi kerja pegawai

Beta koefisien pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) (X2) terhadap motivasi kerja pegawai (Y1) sebesar 0,382 dengan nilai SE sebesar 0,122 pada taraf signifikansi 0,005. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) (X2) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai (Y1). Ini berarti bahwa peningkatan pendidikan dan pelatihan (diklat) (X2), akan diikuti dengan peningkatan motivasi kerja pegawai (Y1) dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya motivasi kerja pegawai (Y1) dianggap konstan. Nilai statistik beta koefisien pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) (X1) terhadap motivasi kerja pegawai (Y1) sebesar 0,382 dengan signifikansi 0,005 atau di bawah 0.05. Ini berarti pendidikan dan pelatihan (diklat) (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Y1), dengan demikian maka **hipotesis 2** yang menyatakan pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba, **terbukti**.

3. Pengaruh langsung pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap prestasi kerja

Beta koefisien pengaruh komitmen organisasi (X1) terhadap prestasi kerja (Y2) sebesar 0,213 dengan nilai SE sebesar 0,050 pada taraf signifikansi 0,034. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y2). Ini berarti bahwa peningkatan komitmen organisasi (X1), akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja (Y2) dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya prestasi kerja (Y2) dianggap konstan. Nilai statistik beta koefisien pengaruh komitmen organisasi

(X1) terhadap prestasi kerja (Y2) sebesar 0,213 dengan signifikansi 0,034 atau di bawah 0.05. Ini berarti komitmen organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y2), dengan demikian maka **hipotesis 3** yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja di Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba, **terbukti**.

4. Pengaruh langsung pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap prestasi kerja  
Beta koefisien pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) (X2) terhadap prestasi kerja (Y2) sebesar 0,239 dengan nilai SE sebesar 0,069 pada taraf signifikansi 0,006. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) (X2) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y2). Ini berarti bahwa peningkatan pendidikan dan pelatihan (diklat) (X2), akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja (Y2) dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya motivasi kerja pegawai (Y1) dianggap konstan. Nilai statistik beta koefisien pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) (X1) terhadap prestasi kerja (Y2) sebesar 0,239 dengan signifikansi 0,006 atau di bawah 0.05. Ini berarti pendidikan dan pelatihan (diklat) (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y2), dengan demikian maka **hipotesis 4** yang menyatakan pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap prestasi kerja di Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba, **terbukti**.
5. Pengaruh langsung motivasi kerja pegawai terhadap prestasi kerja  
Beta koefisien pengaruh motivasi kerja pegawai (Y1) terhadap prestasi kerja (Y2) sebesar 0,683 dengan nilai SE sebesar 0,089 pada taraf signifikansi 0,000. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai (Y1) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y2). Ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja pegawai (Y1), akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja (Y2) dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya motivasi kerja pegawai (Y1) dianggap konstan. Nilai statistik beta koefisien pengaruh motivasi kerja pegawai (Y1) terhadap prestasi kerja (Y2) sebesar 0,683 dengan signifikansi 0,000 atau di bawah 0.05. Ini berarti motivasi kerja pegawai (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y2), dengan demikian maka **hipotesis 7** yang menyatakan motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap prestasi kerja di Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba, **terbukti**.

### Pengaruh Tidak Langsung

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh tidak langsung maka digunakan uji sobel.  $z\text{-value} = a \cdot b / \text{SQRT}(b^2 \cdot s_a^2 + a^2 \cdot s_b^2)$ .  $a$  = nilai koefisien  $x \rightarrow y$ . Berdasarkan hasil skema sebagaimana disajikan dalam Gambar 4.1, diperoleh pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), variabel independen, yakni komitmen organisasi dan pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap motivasi kerja pegawai dan prestasi kerja. sebagaimana dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 2 Pengaruh Tidak Langsung**

Keterangan	Simbol	Koefisien
Pengaruh tidak langsung komitmen organisasi (X1) terhadap prestasi kerja (Y2) melalui motivasi kerja pegawai (Y1)	X1--> Y1--> Y2	0,433
Pengaruh tidak langsung pendidikan dan pelatihan (diklat) (X2) terhadap prestasi kerja (Y2) melalui motivasi kerja pegawai (Y1)	X2--> Y1--> Y2	0,261

Sumber : Lampiran output

1. Pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja pegawai.

Pengaruh tidak langsung komitmen organisasi (X1) terhadap prestasi kerja (Y2) adalah perkalian nilai beta koefisien komitmen organisasi (X1) terhadap motivasi kerja pegawai (Y1) dengan nilai beta koefisien motivasi kerja pegawai (Y1) terhadap prestasi kerja (Y2), yaitu  $0,634 \times 0,683 = 0,433$ . Dengan demikian pengaruh tidak langsung komitmen organisasi (X1) terhadap prestasi kerja (Y2) melalui motivasi kerja pegawai (Y1) adalah sebesar 0,433. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung komitmen organisasi (X1) terhadap prestasi kerja (Y2) sebesar 0,213 dan pengaruh tidak langsung komitmen organisasi (X1) terhadap prestasi kerja (Y2) sebesar 0,433 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung komitmen organisasi (X1) melalui motivasi kerja pegawai (Y1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y2). Dengan demikian maka **hipotesis 5** yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap

prestasi kerjamelalui motivasi kerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba, **terbukti**.

2. Pengaruh tidak langsung pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja pegawai

Pengaruh tidak langsung pendidikan dan pelatihan (diklat) (X2) terhadap prestasi kerja (Y2) adalah perkalian nilai beta koefisien pendidikan dan pelatihan (diklat) (X2) terhadap motivasi kerja pegawai (Y1) dengan nilai beta koefisien motivasi kerja pegawai (Y1) terhadap prestasi kerja (Y2), yaitu  $0,382 \times 0,683 = 0,261$ . Dengan demikian pengaruh tidak langsung pendidikan dan pelatihan (diklat) (X2) terhadap prestasi kerja (Y2) melalui motivasi kerja pegawai (Y1) adalah sebesar 0,261. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung pendidikan dan pelatihan (diklat) (X2) terhadap prestasi kerja (Y2) sebesar 0,239 dan pengaruh tidak langsung pendidikan dan pelatihan (diklat) (X2) terhadap prestasi kerja (Y2) sebesar 0,261 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung pendidikan dan pelatihan (diklat) (X2) melalui motivasi kerja pegawai (Y1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y2). Dengan demikian maka **hipotesis 6** yang menyatakan pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap prestasi kerjamelalui motivasi kerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba, **terbukti**.

### Pengaruh Total

Berdasarkan hasil skema sebagaimana disajikan dalam Gambar 4.1, diperoleh pengaruh total (*total effect*), variabel independen, yakni komitmen organisasi dan pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap prestasi kerja. sebagaimana dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 3**  
**Pengaruh Total**

Variabel Independen	Variabel Dependen	Koefisien
Komitmen organisasi (X1)	Prestasi kerja (Y2)	0,646
Pendidikan dan pelatihan (X2)		0,500
Motivasi kerja pegawai (Y1)		0,683

Sumber: Hasil Komputasi lampiran

1. Pengaruh total komitmen organisasi(X1) terhadap prestasi kerja (Y2) adalah sebesar pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu:  $0,213 + 0,433 = 0,646$ . Ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan prestasi kerja melalui penggabungan pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 0,646.
2. Pengaruh total Pendidikan dan pelatihan (diklat)(X2) terhadap prestasi kerja (Y2) adalah sebesar pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu:  $0,239 + 0,261 = 0,500$ . Ini mengindikasikan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) dapat meningkatkan prestasi kerja melalui penggabungan pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 0,500.
3. Pengaruh total motivasi kerja pegawai (Y1) terhadap prestasi kerja (Y2) adalah sebesar 0,683. Ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja melalui penggabungan pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 0,683.
- 4.

#### **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, selanjutnya akan dibahas hasil penelitian sebagai berikut:

##### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai**

Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap motivasi kerja pegawai adalah positif. ini berarti bahwa peningkatan komitmen organisasi akan diikuti dengan perbaikan motivasi kerja pegawai dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya komitmen organisasi dianggap konstan. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini terlihat dari hasil analisis jalur pengaruh langsung, didapatkan hasil komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan peneliti dari Anidar KH dkk. (2015), kesimpulan yang dapat komitmen berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hadiwijaya, Hendra and Hanafi, Agustina (2013), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Jae (2000) menunjukkan bahwa motivasi pegawai sangat efektif untuk meningkatkan komitmen organisasional dan kinerja pegawai dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji, dan promosi). Seorang pegawai yang termotivasi, pegawai tersebut akan sekuat tenaga bekerja keras melakukan pekerjaannya dengan baik untuk keberhasilan organisasi. Kerja keras yang dilakukan dengan adanya dorongan atau motivasi akan menghasilkan sebuah kepuasan tersendiri bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan komitmen organisasional pegawai (Mathiew and Jones, 1991).

Implikasi manajerial pada pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi kerja pegawai adalah untuk menciptakan kegairahan kerja pegawai agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tingkat kinerja yaitu dengan meningkatkan komitmen organisasi dengan cara komitmen afektif, yaitu selalu terlibat dalam kegiatan kantor, kemudian komitmen berkelanjutan, yaitu menjalankan kewajiban sesuai dengan tugas yang diemban, dan terakhir komitmen normatif, yaitu memberikan kontribusi untuk memajukan organisasi.

### **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Motivasi Kerja Pegawai**

Pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap motivasi kerja pegawai adalah positif. ini berarti bahwa peningkatan pendidikan dan pelatihan (diklat) akan diikuti dengan perbaikan motivasi kerja pegawai dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya pendidikan dan pelatihan (diklat) dianggap konstan. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini terlihat dari hasil analisis jalur pengaruh langsung, didapatkan hasil pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan peneliti dari Fuad Nazar dkk (2014), kesimpulan yang di dapat pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rita Angelina da Luz Mota (2014), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan

bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Siagian (2010) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan mempunyai hubungan yang erat serta mempunyai arah yang sama, yaitu meningkatkan *skill*, *knowledge*, dan *attitude* dari pegawai. Karena faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Implikasi manajerial pada pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap motivasi kerja pegawai adalah untuk menciptakan kegairahan kerja pegawai agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tingkat kinerja yaitu dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) untuk meningkatkan produktivitas, yaitu dengan mengikuti diklat maka akan membantu meningkatkan kemampuan pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya yang akan meningkatkan produktivitas, kemudian meningkatkan kualitas, yaitu dengan mengikuti diklat maka akan memperkecil kemungkinan kesalahan yang dilakukan pegawai, sehingga kualitas output diharapkan juga meningkat, selanjutnya meningkatkan semangat, yaitu dengan mengikuti diklat maka akan memperbaiki iklim dan mengurangi ketegangan yang terjadi di dalam organisasi, sehingga akan menimbulkan reaksi positif dari pegawai yang bersangkutan, dan terakhir pengembangan diri, yaitu dengan mengikuti diklat maka akan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya, juga meningkatkan perkembangan kepribadiannya.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja**

Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap prestasi kerja adalah positif. ini berarti bahwa peningkatan komitmen organisasi akan diikuti dengan perbaikan prestasi kerja dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya komitmen organisasi dianggap konstan. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja. Hal ini terlihat dari hasil analisis jalur pengaruh langsung, didapatkan hasil komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil

penelitian ini juga sesuai dengan peneliti dari Komang Joni Udayana dkk (2015), kesimpulan yang di dapat komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh John Foster Marpaung (2013), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Hasibuan (2007) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh komitmen pegawai itu sendiri karena dengan komitmen yang tinggi pegawai akan bekerja dengan optimal sehingga hasil yang dicapai atau prestasi kerja akan meningkat.

Implikasi manajerial pada pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja adalah kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya atau prestasi seorang pegawai bergantung kepada keinginan untuk berprestasi dan kemampuan yang bersangkutan melakukannya yaitu dengan meningkatkan komitmen organisasi dengan cara komitmen afektif, yaitu selalu terlibat dalam kegiatan kantor, kemudian komitmen berkelanjutan, yaitu menjalankan kewajiban sesuai dengan tugas yang diemban, dan terakhir komitmen normatif, yaitu memberikan kontribusi untuk memajukan organisasi.

### **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Prestasi Kerja**

Pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap prestasi kerja adalah positif. ini berarti bahwa peningkatan pendidikan dan pelatihan (diklat) akan diikuti dengan perbaikan prestasi kerja dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya pendidikan dan pelatihan (diklat) dianggap konstan. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap prestasi kerja. Hal ini terlihat dari hasil analisis jalur pengaruh langsung, didapatkan hasil pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan peneliti dari Fajar Hidayat Fahmi dkk (2017), kesimpulan yang di dapat variabel diklat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rozi Saputra (2017), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh diklat terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Sumarsono, (2009) Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan latihannya tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan prestasi kerja. Pegawai yang mendapatkan program diklat maka akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya sehingga standar yang diharapkan organisasi bisa tercapai. Program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan organisasi menunjang prestasi pegawai dan pada akhirnya diharapkan dapat menjawab pada pencapaian organisasi tersebut.

Implikasi manajerial pada pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap prestasi kerja adalah kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya atau prestasi seorang pegawai bergantung kepada keinginan untuk berprestasi dan kemampuan yang bersangkutan melakukannya yaitu dengan meningkatkan pendidikan dan pelatihan (diklat) untuk meningkatkan produktivitas, yaitu dengan mengikuti diklat maka akan membantu meningkatkan kemampuan pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya yang akan meningkatkan produktivitas, kemudian meningkatkan kualitas, yaitu dengan mengikuti diklat maka akan memperkecil kemungkinan kesalahan yang dilakukan pegawai, sehingga kualitas output diharapkan juga meningkat, selanjutnya meningkatkan semangat, yaitu dengan mengikuti diklat maka akan memperbaiki iklim dan mengurangi ketegangan yang terjadi di dalam organisasi, sehingga akan menimbulkan reaksi positif dari pegawai yang bersangkutan, dan terakhir pengembangan diri, yaitu dengan mengikuti diklat maka akan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya, juga meningkatkan perkembangan kepribadiannya.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai terhadap Prestasi Kerja**

Pengaruh variabel motivasi kerja pegawai terhadap prestasi kerja adalah positif. ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja pegawai akan diikuti dengan perbaikan prestasi kerja dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya motivasi kerja pegawai dianggap konstan. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja pegawai terhadap prestasi kerja. Hal ini terlihat dari hasil analisis jalur pengaruh langsung, didapatkan hasil motivasi kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian dari Dhinar Apsari (2014),

kesimpulan yang di dapat variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Theodora Yatipai dkk (2015), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Ruki (2002) mengatakan bahwa dalam prestasi kerja tercakup hasil, prestasi kerja ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi. Selain itu Handoko (2008) mengartikan prestasi kerja sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Implikasi manajerial pada pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap prestasi kerja adalah kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya atau prestasi seorang pegawai bergantung kepada keinginan untuk berprestasi dan kemampuan yang bersangkutan melakukannya yaitu dengan meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan cara pengaruh, yaitu Pegawai mempunyai kecakapan dalam melakukan pekerjaan dalam hal akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, kemudian pengendalian, yaitu Pegawai saat bekerja selalu mencapai target yang ditetapkan, selanjutnya ketergantungan, yaitu pegawai mempunyai kemampuan yang tinggi untuk pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya, kemudian pengembangan, yaitu pegawai mempunyai kemampuan tinggi dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja dan terakhir afiliasi, yaitu pegawai selalu berinisiatif kerja kan bila mempunyai ide dan berani mengemukakan.

## **SIMPULAN**

1. Komitmen organisasiberpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasimampu mempengaruhi motivasi kerja pegawai
2. Pendidikan dan pelatihan (diklat)berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat)mampu mempengaruhi motivasi kerja pegawai

3. Komitmen organisasiberpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba.Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasimampu mempengaruhi prestasi kerja
4. Pendidikan dan pelatihan (diklat)berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba.Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat)mampu mempengaruhi prestasi kerja
5. Komitmen organisasiberpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerjamelalui motivasi kerja pegawaidi Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba.Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasimampu mempengaruhi prestasi kerjamelalui motivasi kerja pegawai.
6. Pendidikan dan pelatihan (diklat)berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerjamelalui motivasi kerja pegawaidi Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba.Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat)mampu mempengaruhi prestasi kerjamelalui motivasi kerja pegawai
7. Motivasi kerja pegawaiberpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba.Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawaimampu mempengaruhi prestasi kerja

#### **REFERENSI :**

- Anidar KH dkk. 2015. Pengaruh Kemampuan Dan Komitmen Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna. Vol. VII No. 3 September 2015 Jurnal Tepak Manajemen Bisnis
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti
- Atmodiwirio, Soebagio, 2002, Manajemen Pelatihan, PT Ardadizya Jaya, Jakarta
- Bernardin, H. John, & Joyce E.A Russel. 2003. Human resource management (An Experimental Approach International Edition), Singapore : Mc.Graw Hill Inc
- Cooper, Donald R dan C. William Emory, 2004. Metode Penelitian Bisnis. Jilid 1,. Edisi kelima. Penerjemah: Dra. Ellen Gunawan, M.A., dan lamam. Nurmawan, S.E. Jakarta. Erlangga.
- Danim, Sudarwan. 2004. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Bengkulu: PT Rineka Cipta
- Dessler, Gary, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Terjemahan, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta

- Dhinar Apsari. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus di CV. Triaji Kedunguter Banyumas). Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto
- Fajar Hidayat Fahmi dkk. 2017. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan). Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 3, No. 11, Hal. 1809-1813
- Ferdinand, Augusty, 2011, Metode Penelitian Manajemen, Edisi Kedua, Penerbit: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Fuad Nazar dkk. 2014. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. BTPN Cabang Pakis Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 13 No. 1 Agustus 2014. [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id)
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariat dengan program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardosa. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Andi Offset
- Griffin, Jill. 2003. Customer Loyalty : Menumbuhkan Dan. Mempertahankan Pelanggan. Jakarta, Airlangga
- Hadiwijaya, Hendra and Hanafi, Agustina. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Astra International, Tbk - Honda Sales Operation Kanwil Palembang). Published in: Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan , Vol. X, No. 2 (October 2013): pp. 66-81.
- Hakim, Thursan, 2000. Belajar Secara Efektif. Jakarta : Puspa Swara
- Handoko, T. H. 2008. Manajemen Personal dan Sumberdaya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Press
- Hasibuan, Malayu, SP 2006. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah", Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu, SP 2007. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah", Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu, SP. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara Jakarta
- Huitt, W. 2001. Motivation to learn: An overview. Educational Psychology. Interactive. Valdosta, GA: Valdosta State University
- Indrawijaya. 2009. Perilaku Organisasi. Bandung : Sinar Baru Algesindo
- Indriantoro, Nur & Supomo, Bambang. 2009. Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen. BPFE. Yogyakarta

- John Foster Marpaung. 2013. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pt. Pos Indonesia. <http://e-jurnal.pelitanusantara.ac.id/index.php/mantik/article/view/167>
- Komang Joni Udayana dkk. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja Tahun 2015. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha
- Kuncoro, Mudrajad.2009. Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi. Penerbit. Erlangga. Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Penerbit Andi Offset
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja. Rosdakarya: Bandung
- Mangkuprawira, Sjafri.2004.Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategik.Jakarta:Ghalia Indonesia
- Manullang. 2001. Manajemen Personalialia. Yogyakarta. Gajah Mada University Press
- Mas'ud, Fuad. 2011. Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Meyer, J.P., dan Allen, N. J. 2002. Commitment in the workplace theoryresearch and application. California: Sage Publications
- Moenir A.S, 2008. Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian, Jakarta, Sinar Grafika
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan. Rineka. Cipta. Jakarta
- Pareek, Udai. 2005. Perilaku Organisasi. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo
- Priyatno, Dwi. 2008. Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik, Mediakom.
- Purwanto, Ngalim. 2007. Komunikasi Interpersonal dalam Keluarga. Laporan Lembaga Pengabdian Masyarakat. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 2004. Manajemen Personalialia. Edisi Keemat, Cetakan Kesepuluh, BPFE, Yogyakarta
- Ridwan, 2009. Dasar-dasar Statistika. Bandung: CV. Alfabeta
- Rita Angelina da Luz Mota. 2014. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Bagian Administrasi Pada Kantor Kepresidenan Timor-Leste. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 3.11 (2014) : 614-638
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2007. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Rozi Saputra. 2017. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Sub Dinas Perhubungan Udara

Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Riau.  
/repository.unri.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/669/jurnal.rozi.s  
aputra.pdf

- Ruki, Achmad. 2002. Sistem Manajemen Kinerja, Refika Aditama, Bandung
- Santoso, Singgih. 2015. Menguasai Statistik Parametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS. Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Sastrohadiwiryono. 2005, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Sekaran, Uma. 2011. Research Methods for business Edisi I and 2. Jakarta:Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto, Bedjo. 2006. Manajemen Tenaga Kerja, Sinar Baru: Bandung
- Situmorang, Syafrizal Helmi, 2008. Analisis Data Penelitian, Medan: USU Press.
- Soetjipto, B. W., et al. 2007. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta: Amara Books
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional. Penerbit Andi, Yogyakarta
- Steers, Richard M dan Porter, Lyman W. 2011. Motivation and Work Behavior. New York: Mc. Graw-Hill
- Sugiyono, 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta
- Sumarsono, Sonny. 2009. Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Terry ,2006. George R. Prinsip-Prinsip Manajemen. (edisi bahasa Indonesia). PT. Bumi Aksara: Bandung
- Theodora Yatipai dkk. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. <https://media.neliti.com/media/publications/73189-ID-pengaruh-motivasi-terhadap-prestasi-kerja.pdf>
- Tjiptono, Fandy dan Anastasia Diana, 2003, TQM (total quality management). Andi offset. Yogyakarta
- Umar, Husein. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali.
- Uno., Hamzah B. 2009. Teori Motivasi Dan Pengukurannya. Jakarta : Bumi Aksara
- Wahyudi, Bambang. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Sulita
- Wangsadjaja, 2006. Komitmen Organisasi untuk Penerapan di Pemerintahan. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3). Jakarta : Rajawali Pers
- Wirawan. 2001. Budaya dan Iklim Organisasi. Penerbit : Salemba

