



PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN KOMITMEN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI, USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, COMPETENCE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON THE WORK ACHIEVEMENT EMPLOYEE DEPARTMENT OF COOPERATIVES, MICRO, SMALL AND MEDIUM POLEWALI MANDAR DISTRICT

Mustajab Amrullah

Postgraduate Student of Of Economics and Business Bosowa University Makassar
mustajabamrullah@gmail.com

Keyword:
Leadership;
Competence;
Commitment and
Work Achievement.

Kata Kunci:
Kepemimpinan;
Kompetensi;
Komitmen dan
Prestasi Kerja
Pegawai.

Abstract: *This study aims to test and prove empirically: (1) are the leadership influence on the work achievement employee; (2) are the competence influence on the work achievement employee; and (3) are the individual commitment influence on the work achievement employee; Theoretically, this research is expected to enrich and complement the knowledge in the field of human resource management so as to be useful to academics and practitioners. The type of research is explanatory research, population and sample in the study were 48 employees. The samples using total sampling technique, were analyzed by linear regression analysis with software SPSS 23. The results showed that (1) Leadership affect the work performance of employees, each employee has a character that berkemimpinan though not always dominant, but with the character of leadership, employees were able to manage themselves even coworkers. Leadership will exert yourself and co-workers to be creative, innovative, initiative and responsibility for his performance. The attitude of leadership is also able to bring work performance had been previously envisioned .; (2) Competence affect the work performance of employees, competences of the employees in the form of knowledge to the job, the level of mastery of skills and work discipline, proven to improve employee job performance. Indicators of knowledge provides the highest influence to increase employee job performance; (3) The commitment of individuals affect the work performance of employees, employee-owned individual commitments which will foster a passion for achievement on employees in these establishments. With a strong commitment of the employees will adopt a strategy for achieving employee beprestasi predicate.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan secara empiris: (1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai; (2) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai; dan (3) Apakah komitmen individu berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan melengkapi ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia sehingga dapat bermanfaat bagi para akademisi dan praktisi. Jenis penelitian ini adalah explanatory research, populasi dan

sampel dalam penelitian berjumlah 48 pegawai. Penentuan sampel menggunakan teknik total sampling, penelitian ini dianalisis melalui Analisis Regresi Linear dengan bantuan software SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, setiap pegawai memiliki karakter yang berkemimpinan meskipun tidak selalu dominan, namun dengan karakter kepemimpinan, pegawai mampu memajemen diri sendiri bahkan rekan kerja. Kepemimpinan akan mengerahkan diri sendiri dan rekan kerja untuk bersikap kreatif, inovatif, inisiatif dan bertanggung jawab terhadap prestasi kerjanya. Sikap kepemimpinan juga mampu membawa prestasi kerja yang telah diimpikan sebelumnya.; (2) Kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, kompetensi yang dimiliki pegawai yang berupa pengetahuan terhadap pekerjaan, tingkat penguasaan keterampilan maupun disiplin kerja, terbukti mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Indikator pengetahuan memberikan pengaruh yang paling tinggi terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai; (3) Komitmen individu berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, komitmen individu yang dimiliki pegawai akan menumbuhkembangkan semangat untuk berprestasi pada pegawai di instansi ini. Dengan komitmen yang tinggi para pegawai akan menetapkan strategi untuk mencapai predikat pegawai yang beprestasi.

Informasi Artikel: Diterima: 10-10-2022, Disetujui: 20-11-2022, Dipublikasikan: xx-xx-xxxx

1. PENDAHULUAN

Dalam perkembangan jaman modern saat ini, berbagai macam aspek keunggulan dibutuhkan oleh setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Sebuah organisasi atau perusahaan sangat memerlukan adanya suatu potensi dan kekuatan internal yang kokoh dalam rangka menghadapi semua tantangan, hambatan serta perubahan yang ada. Hal ini dikarenakan organisasi yang maju dan berkembang setiap saat mampu mengatasi masalah dengan solusi yang tepat sesuai situasi dan kondisi yang ada.

Faktor utama yang dibutuhkan dalam rangka mewujudkan harapan organisasi tersebut adalah faktor sumber daya manusia. Manusia sebagai unsur penting dalam organisasi sangat berpengaruh terhadap eksistensi dan kompetensi sebuah organisasi. Artinya, eksistensi dan kompetensi organisasi dapat diwujudkan melalui kegiatan manusia. Oleh karena itu, eksis tidaknya sebuah organisasi, serta kompetitif tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung dan ditentukan oleh manusia. Hal ini sangat penting artinya dalam rangka menghadapi arus perubahan zaman, lingkungan, atau iklim bisnis saat ini dan yang akan datang.

Setiap organisasi atau perusahaan diharapkan mampu mengelola dan mengatur aspek sumber daya manusia yang dimilikinya dengan sebaik mungkin. Karena dengan terkelolanya faktor sentral ini melalui manajemen sumber daya manusia yang baik, tujuan dan cita-cita perusahaan akan dapat tercapai. Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Flippo (1992: 5) adalah: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian pengupahan, pengintegrasian, pemeliharaan

dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia dengan upaya memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi. Diantara faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan menurut Robbins (2002:3) adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Peran seorang pemimpin dalam sebuah entitas atau organisasi sangat diperlukan dalam rangka mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, jika tidak ada kepemimpinan yang baik, maka tujuan organisasi pun akan sulit dicapai.

Pemimpin adalah seseorang yang dapat menimbulkan kompetensi, partisipasi dan kepuasan karyawan yang lebih baik. Jika seorang pemimpin menginginkan adanya kompetensi dan partisipasi kepuasan kerja yang tinggi dari karyawan, maka dibutuhkan suatu kemampuan dalam memahami situasi dan kondisi organisasi, dan untuk selanjutnya menentukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan organisasi tersebut. Selain itu, perlu dipahami bahwa seorang pemimpin pasti mempunyai karakteristik tertentu yang membedakannya dengan orang lain. Karakteristik inilah yang akan sedikit banyak mempengaruhi perilaku dan gaya kepemimpinannya.

Siagian (2003), mengartikan kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangnya. Sikap pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas manajer. Bila organisasi dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan untuk menyeleksi pemimpin-pemimpin yang efektif akan meningkat, bila organisasi dapat mengidentifikasi perilaku dan teknik-teknik kepemimpinan efektif organisasi, berbagai perilaku dan teknik tersebut akan dapat dipelajari.

Sikap kepemimpinan yang dibutuhkan oleh pegawai di instansi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan masih rendah, sebagian besar pegawai menginginkan kepemimpinan memiliki sifat-sifat khusus seperti kepribadian baik, kemampuan tinggi dan kemauan keras, sehingga mampu menggarakkan bawahannya. Hal ini berdasarkan distribusi persepsi jawaban responden. Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai pernah dilakukan oleh Ema (2014) hasil penelitiannya menemukan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan, maka variabel kepemimpinan memberi pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Komitmen individu didefinisikan oleh beberapa peneliti sebagai ukuran dari kekuatan identitas dan keterlibatan karyawan dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi. Komitmen organisasional didapatkan sebagai indikator yang lebih baik dari "*leavers*" dan "*stayers*" daripada kepuasan kerja, Porter & Steers, (1983). Dengan komitmen yang diberikan, diharapkan kinerja dari karyawan akan meningkatkan, sebagaimana Luthans (2006:249) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan.

Setiap karyawan dalam organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian misi, visi, dan tujuan organisasi. Dalam organisasi, ikatan batin antara karyawan dengan organisasi dapat dibangun dari kesamaan misi, visi, dan tujuan organisasi, bukan sekedar ikatan kerja. Ikatan karyawan untuk bekerja bukan sekedar gaji, namun lebih pada ikatan batin misalnya ingin menjadi karyawan yang baik, status sosial, dan sebagainya. Sehingga bila setiap karyawan memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaik bagi organisasi dan pelayanan terbaik pada masyarakat, maka tentunya kinerja karyawan akan meningkat.

Komitmen individu adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi, Sopiah (2008). Secara empiris penelitian mengenai pengaruh komitmen individu pernah dilakukan oleh Desti (2007) dari hasil penelitiannya menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan. Besarnya pengaruh secara simultan antara motivasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan adalah 29,3%.

Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Kompetensi merupakan modal dasar untuk mencapai tujuan. SDM yang memiliki kompetensi tinggi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi kompetensi yang diharapkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*), jika disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi.

Pada umumnya, pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Polewali Mandar memahami yang dimaksud dengan kompetensi adalah tingkat kemampuan hasil kerja secara aktualisasi yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam meraih hasil kerja optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Penilaian dari kompetensi kerja masing-masing pegawai dapat terlihat dari tingkat kompetensi berdasarkan pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja,

pengusaan komputerisasi, training atau pelatihan yang pernah dijalani dan kompetensi. Namun peneliti melihat indikasi hasil prestasi kerja yang belum optimal tersebut berakar dari kurangnya kesadaran pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Polewali Mandar terhadap kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing pegawai.

Kompetensi Pegawai merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalan tanpa meninggalkan aspek kemampuan kepribadian dan kemampuan sosial dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Chapman,1999). Penelitian mengenai pengaruh kompetensi pernah dilakukan oleh Fitria (2014) ia menemukan kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah signifikan.

Hasibuan (2005: 94) menyatakan prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melakukan tugas-tugas yang ditugaskan untuk itu didasarkan pada keterampilan, pengalaman dan keseriusan dan waktu. Sementara itu, Robbins (2003) menjelaskan prestasi kerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai dibandingkan dengan kriteria yang ditetapkan. Berdasarkan beberapa pengertian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan berkaitan erat dengan pekerjaan seseorang pada suatu organisasi, hasil kerja tersebut dapat berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Adanya kepemimpinan yang tepat oleh pemimpin yang didukung oleh kompetensi dari dalam diri masing-masing pegawai serta komitmen yang tinggi terhadap organisasi, diharapkan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Polewali Mandar. Sehingga berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan komitmen individu terhadap prestasi kerja pegawai pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Polewali Mandar.

2. DEFENISI OPERASIONAL VARIABEL

2.1. *Kepemimpinan*

Kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya, Siagian (2002). Kepemimpinan akan diukur melalui indikator yang disampaikan oleh Davis (2002) yakni : 1) Kecerdasan (*Intelligence*); 2) Kedewasaan, sosial dan hubungan sosial yang luas (*Social maturity and Breadht*); 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi; 4) Sikap-sikap hubungan manusiawi; 5) Memiliki pengaruh yang kuat; 6) Memiliki pola hubungan yang baik; 7) Memiliki sifat-sifat tertentu; 8) Memiliki kedudukan atau jabatan, 9) Mampu berinteraksi dan 10) Mampu memberdayakan.

2.2. Kompetensi Pegawai

Kompetensi Pegawai merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalan tanpa meninggalkan aspek kemampuan kepribadian dan kemampuan sosial dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Chapman,1999). Variabel ini akan diukur melalui: 1) pengetahuan; 2) tingkat penguasaan pada tugas; 3) keterampilan teknis dan 4) komitmen organisasi.

2.3. Komitmen Individu

Komitmen individu adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi, Sopiah (2008). Komitmen organisasi dalam penelitian ini akan diukur melalui indikator yang disampaikan oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008), membedakan komitmen organisasi atas tiga indikator , yaitu : 1) Komponen afektif (*affective commitment*), Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya; 2) Komponen normatif (*normative commitment*), komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. 3) Komponen berkelanjutan (*continuance commitment*), nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

2.4. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2007:8). prestasi kerja akan diukur melalui indikator yang disampaikan oleh Mangkunegara (2006:67) yaitu : 1) Kualitas kerja (*Quality*), adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan; 2) Kuantitas kerja (*Quantity*), adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri; 3) Kerja sama (*Cooperation*), menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas; 4) Tanggung Jawab, menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya; 5) Inisiatif, yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian explanatory research, yaitu jenis penelitian yang menguji hubungan antar variabel, Sugiyono (2008). Berdasarkan analisis data, penelitian ini merupakan penelitian analisis, karena menganalisis data dari sampel dengan menggunakan statistik induktif untuk menggeneralisasi hasil penelitian pada populasi.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian adalah pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Polewali Mandar, jumlah total populasinya saat ini mencapai 48 orang. Berdasarkan hal tersebut semua jumlah populasi selanjutnya dijadikan sebagai sampel penelitian (total sampling).

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, Arikunto (2008:102). Dalam upaya mengumpulkan data yang akurat tentang variabel yang akan diteliti, maka peneliti menggunakan teknik wawancara, kuesioner dan studi pustaka.

3.4. Pengukuran Data Variabel

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompetensi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai. Variabel tersebut selanjutnya disesuaikan dengan indikator variabel menurut para ahli. Indikator selanjutnya ditransformasikan menjadi item pernyataan dengan menggunakan skala Likert yaitu : 1) Jawaban sangat setuju dengan nilai skor 5 menggunakan notasi {SS}; 2) Jawaban setuju dengan nilai skor 4 menggunakan notasi {S}; 3) Jawaban netral dengan nilai skor 3 menggunakan notasi {N}; 4) Jawaban tidak setuju dengan nilai skor 2 menggunakan notasi {TS}; 5) Jawaban sangat tidak setuju dengan nilai skor 1 menggunakan notasi {STS}.

3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisa kuantitatif. Teknik analisa penelitian ini dianalisis melalui *Analisis regresi Linear* dengan bantuan *software* SPSS 23, dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	=	Prestasi Kerja Pegawai
a	=	Konstanta
β_1	=	Koefisien Regresi Kepemimpinan
β_2	=	Koefisien Regresi Kompetensi
β_3	=	Koefisien Regresi Komitmen Individu
X1	=	Variabel Kepemimpinan
X2	=	Variabel Kompetensi
X3	=	Variabel Komitmen Individu
e	=	Variabel Lain Diluar Penelitian

4. HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Dari 48 responden terdapat 19 laki-laki dan 29 perempuan, terdapat 5 orang yang memiliki umur antara 17-21, 9 orang yang memiliki umur antara 22-26, 5 orang yang memiliki umur antara 27-31, 15 orang yang memiliki umur antara 32-36, 10 orang yang memiliki umur antara 37-41 dan 4 orang yang memiliki umur antara 42-46. Terdapat 1 orang yang berpendidikan SLTP, 21 orang yang berpendidikan SLTA, 21 orang yang berpendidikan Diploma/Sarjana, dan 5 orang yang berpendidikan S2. Terdapat 1 orang yang bekerja antara 1 bulan sampai 1 tahun, 9 orang yang bekerja antara 1 tahun sampai 2 tahun, dan 38 orang yang bekerja lebih dari 2 tahun.

4.2. Analisis Uji Instrumen Penelitian

4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel ($n-2$), dimana r -tabel 0,279. Hasil uji validitas instrumen variabel menunjukkan masih terdapat instrument variabel yang nilai *corrected item total pearson* (r -hitung) dibawah r -tabel 0,304 yakni variabel kepemimpinan (KP6, KP9 & KP10), serta variabel prestasi kerja (PK10). Selanjutnya item yang tidak valid tersebut dikeluarkan dari tahapan pengujian selanjutnya.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih (Sugiyono, 2006). Pengujian reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Kategori
Kepemimpinan (X_1)	0,667	Reliabel
Kompetensi(X_2)	0,710	Reliabel
Komitmen individu (X_3)	0,745	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,782	Reliabel

Sumber : Hasil analisis data SPSS 23, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas instrumen kesemua variabel penelitian menunjukkan penelitian mempunyai koefisien keandalan/alpha lebih besar dari 0,6 sehingga semua instrumen dinyatakan reliabel, dengan demikian data penelitian tersebut bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

4.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian pengaruh kepemimpinan, kompetensidan komitmen individu pegawai terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Polewali Mandar menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Teknik ini digunakan untuk meramalkan pengaruh dua variabel atau lebih variabel bebas (X) terhadap sebuah variabel terikat (Y) atau untuk membuktikan bahwa terdapat atau tidak terdapatnya hubungan antara dua variabel atau lebih variabel bebas dengan sebuah variabel terikat. Hasil pengujian pengaruh kepemimpinan, kompetensidan komitmen individu terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Polewali Mandar dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.094	.369		.255	.800
Kepemimpinan	.189	.084	.187	2.243	.030
Kompetensi	.317	.082	.340	3.878	.000
Komitmen_Individu	.471	.087	.517	5.424	.000

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber : Hasil analisis data SPSS 23, 2016

Berdasarkan hasil diatas, hasil uji regresi berganda menunjukkan nilai konstanta sebesar 0,09, dari hasil perhitungan dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel bebas (kepemimpinan, kompetensi dan komitmen individu) memperoleh nilai $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$ (1,67), demikian juga nilai signifikansi masing-masing variabel bebas memperoleh nilai signifikansi $\leq 0,05$. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 0,094 + 0,189X_1 + 0,317X_2 + 0,471X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 0,09 menyatakan bahwa jika variabel independen kepemimpinan, kompetensi dan komitmen individu tidak ada, maka prestasi pegawai akan turun sebesar 0,09 satuan.
2. Nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,18 menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap prestasi pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Polewali Mandar, atau

dengan kata lain setiap terjadi kenaikan 1 skor kepemimpinan akan diikuti oleh kenaikan prestasi pegawai sebesar 0,18 satuan.

3. Nilai koefisien kompetensi sebesar 0,31 menyatakan bahwa variabel kompetensiberpengaruh secara positif terhadap prestasi pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Polewali Mandar, atau dengan kata lain setiap terjadi kenaikan 1 skor Kompetensi akan diikuti oleh kenaikan prestasi pegawai sebesar 0,31 satuan.
4. Nilai koefisien kompetensisebesar 0,47 menyatakan bahwa variabel komitmen individu berpengaruh secara positif terhadap prestasi pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Polewali Mandar, atau dengan kata lain setiap terjadi kenaikan 1 skor kompetensi akan diikuti oleh kenaikan prestasi pegawai sebesar 0,47 satuan.

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen kepemimpinan, kompetensidan komitmen individu secara parsial, apakah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen prestasi pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Polewali Mandar. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 3
Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Variabel	T- hitung	T-tabel	Sig
Konstanta	0,094	-	-
Kepemimpinan (X_1)	2,243	1,677	0,030
Kompetensi(X_2)	3,878	1,677	0,000
Komitmen individu (X_3)	5,424	1,677	0,000

Sumber : Hasil analisis data SPSS 23, 2016 (Lampiran 12)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen kepemimpinan, kompetensidan komitmen individu secara parsial terhadap variabel dependen prestasi pegawai, dapat dilakukan dengan cara melihat $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$ (1,677) dan $\alpha \leq 0,05$. Hasilnya dapat dilihat pada pengujian hipotesis dibawah ini :

Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama dinyatakan diduga bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Polewali Mandar. Hasil pengujian terhadap variabel kepemimpinan (X_1) menunjukkan bahwa nilai $t - \text{hitung}$ sebesar 2,24 $>$ $t - \text{tabel}$ 1,68 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,030 $<$ 0,05. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Polewali Mandar. Dengan demikian hipotesis 1 dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua dinyatakan diduga bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap prestasi pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Polewali Mandar. Hasil pengujian terhadap variabel kompetensi (X_2) menunjukkan bahwa nilai t – hitung sebesar $3,87 > t$ – tabel $1,67$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Polewali Mandar. Dengan demikian hipotesis 2 dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dinyatakan diduga bahwa terdapat pengaruh komitmen individu terhadap prestasi pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Polewali Mandar. Hasil pengujian terhadap variabel komitmen individu (X_3) menunjukkan bahwa nilai t – hitung sebesar $5,42 > t$ – tabel $1,67$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel komitmen individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Polewali Mandar. Dengan demikian hipotesis 3 dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

4.4.2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk melihat semua variabel independen kepemimpinan, kompetensi dan komitmen individu dan variabel dependen prestasi pegawai. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4
Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.424	3	.808	54.757	.000 ^b
	Residual	.649	44	.015		
	Total	3.073	47			

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen_Individu, Kepemimpinan, Kompetensi

Sumber : Hasil analisis data SPSS 23, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh senilai 54,75 > F tabel 2,80 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi α 0,05 atau (0,00 < 0,05). Dengan demikian bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen kepemimpinan, kompetensi dan komitmen individu secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Polewali Mandar.

4.4.3. Pengujian Koefisien Determinasi

Pengujian Koefisien Determinasi digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel independen kepemimpinan, kompetensi dan komitmen individu terhadap variabel dependen prestasi pegawai. nilai Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel berikutnya.

Tabel dibawah ini menunjukkan bahwa hasil pengujian Koefisien Determinasi adalah sebesar 0,681. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen kepemimpinan, kompetensi dan komitmen individu terhadap variabel dependen prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Polewali Mandar adalah sebesar 68,1 %, sedangkan sisanya 31,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.17
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,888 ^a	0,789	0,774	0,12147

Sumber : Hasil analisis data SPSS 23, 2016 (Lampiran 14)

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian koefisien determinasi adalah 0,789. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Polewali Mandar adalah sebesar 78,9 %, sedangkan sisanya 21,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Angka R sebesar 0,888^a menggambarkan korelasi atau hubungan variabel terikat dengan variabel bebas artinya adanya hubungan yang positif dan erat antara kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai sebesar 88,8 %.

5. PEMBAHASAN

5.1. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Polewali Mandar*

Kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya, Siagian (2002). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Polewali Mandar.

Setiap pegawai memiliki karakter yang berkemimpinan meskipun tidak selalu dominan, namun dengan karakter kepemimpinan, pegawai mampu memajemen diri sendiri bahkan rekan kerja. Kepemimpinan akan mengerahkan diri sendiri dan rekan kerja untuk bersikap kreatif, inovatif, inisiatif dan bertanggung jawab terhadap kinerjanya. Sikap kepemimpinan juga mampu membawa prestasi kerja yang telah diimpikan sebelumnya. Beberapa literatur teori telah mendukung hasil penelitian ini seperti yang disampaikan Dwiatmaja, (2000). Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja baik pada tingkat kelompok maupun tingkat organisasi. Demikian juga Gibson (1996 : 52) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor organisasi yang berupa kepemimpinan, kompensasi, sumberdaya dan lainnya.

Secara empiris hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Jonner (2012) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan dengan prestasi kerja pada PT. Damai Abadi Aluminium. Ema (2014) hasil penelitiannya juga menemukan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

5.2. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Polewali Mandar*

Kompetensi Pegawai merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalan tanpa meninggalkan aspek kemampuan kepribadian dan kemampuan sosial dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Chapman,1999). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Polewali Mandar.

Kompetensi yang dimiliki pegawai yang berupa pengetahuan terhadap pekerjaan, tingkat penguasaan keterampilan maupun disiplin kerja, terbukti mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Indikator pengetahuan memberikan pengaruh yang paling tinggi terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.

Beberapa literatur teori telah mendukung hasil penelitian ini misalnya yang disampaikan oleh Achmad (2013), kompetensi yang terdiri dari sejumlah perilaku kunci dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi

kerja yang memuaskan. Demikian juga Watson Wyatt (2006), mendefinisikan kompetensi sebagai kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*). Keterampilan, pengetahuan, dan perilaku itu dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi pegawai terhadap organisasinya.

Secara empiris hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Nina (2013) menemukan jika kompetensi meningkat dalam arti bahwa, jika karyawan memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan jabatan pekerjaan, latar belakang pendidikan yang mendukung dengan nilai kelulusan yang baik serta relevan dengan jabatan pekerjaan saat ini, penguasaan komputerisasi yang baik, kemampuan berbahasa Inggris yang memadai, dan motivasi dari dalam diri maupun dari lingkungan sekitar yang baik, serta training atau pelatihan yang meningkatkan kemampuan karyawan, maka prestasi kerja karyawan divisi administrasi PT. Moriss site Muara Kaman akan mengalami peningkatan. Demikian juga Fitria (2014) menemukan kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah signifikan.

5.3. Pengaruh Komitmen Individu Terhadap Prestasi Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Polewali Mandar.

Komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi, Sopiah (2008). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Polewali Mandar.

Komitmen individu yang dimiliki pegawai akan menumbuhkembangkan semangat untuk berprestasi pada pegawai di instansi ini. Dengan komitmen yang tinggi para pegawai akan menetapkan strategi untuk mencapai predikat pegawai yang berprestasi.

Beberapa literatur teori telah menjelaskan mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pegawai misalnya yang disampaikan Hasibuan (2001) prestasi kerja dicapai dengan adanya faktor pendukung seperti adanya komitmen organisasi. Pekerja atau karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Secara empiris hasil penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pernah dilakukan oleh Komang (2015) dari hasil penelitian ini menunjukkan; (1) affective berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, (2) continuance berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, (3) normative berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, (4) affective, continuance, dan normative secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh 0,554, hal ini berarti besar persentase

pengaruh affective, continuance, dan normative terhadap prestasi kerja adalah 55,4 %. Desti (2007) dari hasil penelitiannya menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan. Besarnya pengaruh secara simultan antara motivasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan adalah 29,3%.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam pembahasan maka kesimpulan dalam tesis ini adalah :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Polewali Mandar. Setiap pegawai memiliki karakter yang berkemimpinan meskipun tidak selalu dominan, namun dengan karakter kepemimpinan, pegawai mampu memanajemen diri sendiri bahkan rekan kerja. Kepemimpinan akan mengerahkan diri sendiri dan rekan kerja untuk bersikap kreatif, inovatif, inisiatif dan bertanggung jawab terhadap kinerjanya. Sikap kepemimpinan juga mampu membawa prestasi kerja yang telah diimpikan sebelumnya.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Polewali Mandar. Kompetensi yang dimiliki pegawai yang berupa pengetahuan terhadap pekerjaan, tingkat penguasaan keterampilan maupun disiplin kerja, terbukti mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Indikator pengetahuan memberikan pengaruh yang paling tinggi terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.
3. Komitmen individu berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Polewali Mandar. Komitmen individu yang dimiliki pegawai akan menumbuhkembangkan semangat untuk berprestasi pada pegawai di instansi ini. Dengan komitmen yang tinggi para pegawai akan menetapkan strategi untuk mencapai predikat pegawai yang berprestasi.

6.2. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Mengingat variabel kepemimpinan, kompetensi dan komitmen individu berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai, maka disarankan ketiga variabel tersebut perlu dipertahankan dan ditingkatkan untuk peningkatan prestasi kerja pegawai di masa yang akan datang.
2. Dalam rangka memberikan informasi tentang peningkatan prestasi kerja pegawai maka diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian baik dengan menggunakan konsep yang sama dan atau menambahkan variabel lainnya, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi pegawai didalam maupun diluar kepemimpinan, kompetensi dan komitmen individu seperti

motivasi, reward, loyalitas dan gaya kepemimpinan dengan jumlah sampel yang lebih banyak sehingga diperoleh kesimpulan yang lebih lengkap.

3. Instansi ini kedepannya tetap melakukan berbagai upaya dalam peningkatan prestasi kerja pegawai dengan cara meningkatkan pelatihannya melalui kegiatan pelatihan, workshop, seminar, diskusi maupun kegiatan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky, 2013. *Sistem Manajemen Kinerja*, Cetakan Ketiga, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Alfigari, 2000. *Analisis Regresi dan Teori, Kasus dan Solusi*, Edisi Kedua, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2012 *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketigabelas. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Chapman, C., 1999. *Project Risk Analysis and Management – PRAM the Generic Process*. International Journal of Project Magement, Vol.15. No. 5.
- Fitria Nengsih, 2014. *Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada STKIP PGRI Sumatera Barat*” Fakultas Ekonomi Universitas Taman Siswa Padang.
- Faules, Pace, R. Wayne dan Don F.. 2005. *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Editor: Dedy Mulyana. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Flippo Edwin B. 1992. *Manajemen Personalia*, Terjemahan Mohammad Masud, Edisi Keenam, Jilid I, Erlangga, Jakarta.
- Dharma. Agus. 2003, *Manajemen Supervisi Cetakan Lima*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Davis, B. Gordon. 2002, *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*, PPM, Jakarta.
- Dwiatmadja, Christantius, 2000. *Pengantar Manajemen*, Salatiga, Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Satya Wacana.
- Desti Ranihusna, 2007. *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasional IV Semarang*, Skripsi Universitas Negeri Semarang.
- Edwin B., Flippo. 1986. *Personal Manager, 6th Edition*. Mc Graw Hill Inc. Asian Students Edition oleh M. Masud. USA.
- Ema Ratna , Sudharto P. Hadi & Sri Suryoko, 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pelindo III Cabang Semarang*, Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2014.
- Jonner Lumban Gaol, 2014. *Hubungan Kepemimpinan Dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. Damai Abadi Aluminium Medan*, Dosen Fakultas Ekonomi UDA.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, BP UNDIP, Semarang.
- Gibson, James L. Ivancevich dan Donnelly. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*. (Terjemahan). Erlangga., Jakarta

- Hasibuan. Melayu S.P 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan. H. Melayu S.P, 2005. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta
- Luthans, F, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Keith Davis and Newstrom, John W. 1997. *Organizational Behavior – Human Behavior at work*. Tenth Edition McGraw-Hill. International Edition, New York.
- Komang Joni Udayana, 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja*, Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Nina Ningsih Panggabean, 2013. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Administrasi Pada Pt. Moriss Site Muara Kaman, eJournal Administrasi Bisnis.
- Palan, R. 2007. *Competency Management. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemah: Octa Melia Jalal. Penerbit PPM Jakarta.
- Porter, L., and R. M. Steers, 1983. *Organizational, Work, and Personal factors in Employee Turnover and Absteemism*. Psychological Bulletin.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta, Salemba Empat.
- Robbins, Stephen R., 2002. *Perilaku Organisasi Konsep, Kontraversi dan Aplikasi*, (Versi Bahasa Indonesia), Edisi Kedelapan, Prenhalindo, Jakarta.
- Sutrisno, Edy., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Sambas, Djameluddin. 2008. *Pengaruh Kompetensi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Staf Di Unit Penunjang Medik Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan*, Tesis Universitas Sumatera Utara.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*, Malang, Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sekaran, Uma, 2003, *Research Methods for Business : A Skill Buliding Approach, 2nd Edition*, John Wiley and Son, New York.
- Uno, Hamzah B. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Wahyuni, Sri, 2009. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Laziz (UII) Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*, Skripsi UIN Sunan Kalijaga.
- Watson Wyatt. 2006. *Effective Communication: A leading indicator of financial performance*. Executive summary available at: <http://www.watsonwyatt.com//reports.asp>