

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima

Iwan Kurniawan, Mulyadin *

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Kota Bima, Indonesia

Email: ¹iwankurniawan3196@gmail.com, ^{2,*}yadinmulyadin19@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: yadinmulyadin19@gmail.com

Submitted: 22/05/2020; Accepted: 25/05/2020; Published: 05/06/2020

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner/ angket. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 69 pegawai kantor Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima (DUKCAPIL) kota Bima dengan sampel 58 pegawai kantor Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima, Dengan teknik pengambil sampel menggunakan rumus slovin. teknik sampling yang digunakan (simple random sampling). Alat analisis yang digunakan adalah SPSS versi 22 for windows. Hasil penelitian ini menunjukan secara persial kualitas sumber daya manusia dan komitmen kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima tapi secara simultan kualitas sumber daya manusia dan komitmen kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima

Kata Kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Kerja, Kinerja, Pegawai, Kantor

Abstract—This study aims to determine the effect of human resource quality and work commitment on employee performance. The research method used in this study is associative research, the research instrument used is a questionnaire / questionnaire. The population in this study were 69 employees of the Bima City Population and Civil Registry office (DUKCAPIL) with a sample of 58 Bima City Population and Civil Registry office employees, with the sampling technique using the slovin formula. sampling technique used (simple random sampling). The analytical tool used is SPSS version 22 for windows. The results of this study showed that the quality of human resources and work commitments did not have a positive and significant effect on the performance of the Bima City Civil Population and Registration Office employees, but simultaneously the quality of human resources and work commitments did not have a positive and significant effect on the performance of the Population and Registration Office employees. Civil City of Bima

Keywords: Quality of Human Resources, Work Commitment, Performance, Employees, Offices

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini, Setiap organisasi ingin meningkatkan serta mengembangkan organisasi agar tercapainya suatu tujuan organisasi, Tujuan dari sebuah organisasi dapat tercapai apabila kinerja pegawainya baik. Kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, Tujuan, Visi dan Misi organisasi.

Maka dari sangat di butuhkan kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia adalah bagaimana sumber daya manusia mampu dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan dan pengalaman (widodo 2001 dalam kharis 2010).

Selain kualitas sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi, Komitmen kerja pegawainya sangat penting. Karna dengan pegawai yang mempunyai komimen pada pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Menurut Rivai (2010) komitmen kerja seorang pegawai adalah sesuatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu jadi adanya keterlibatan seorang pegawai pada pekerjaan secara aktif bukan secara pasif.

Tanpa adanya komitmen kerja dalam suatu pekerjaan, Maka setiap individu yang ada dalam organisasi akan berjalan sesuai dengan keinginan masing-masing dengan tidak memprioritaskan organisasi yang menaunginya. Masalah yang sering terjadi Ketika kinerja pegawai sangat rendah dapat mengakibatkan ketidak lancaran proses kerja yang dikarenakan kurangnya keterampilan dan kemampuan serta kurangnya kemauan dalam bekerja sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi tidak dapat di capai.

Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kota Bima (DUKCAPIL) Merupakan salah satu pelaksana pelayanan administrasi public yang dituntut untuk memberikan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan harapan dan keinginan masyarakat Kota Bima, Pelayanan yang berkualitas sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dan komimen kerja pegawai yang ada pada lingkup dinas DUKCAPIL Kota Bima, Berdasarkan hasil observasi awal peneliti di objek tersebut terlihat masih banyak pegawai yang dalam ketegori tamatan Sekolah Menengah Atas (SMA), kurangnya Pelatihan dan minimnya pengalaman sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka peneliti tertarik Untuk meneliti pengaruh kualitas sumber daya manusia dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kota Bima Kota Bima.

2. KERANGKA TEORI

2.1 Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (dalam Karendra, 2014) Mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional, Sedangkan menurut Sedaryanti (2009) Mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai syarat, Spesifikasi dan harapan. Indikator kualitas sumber daya manusia menurut Widodo 2001 (dalam kharis 2010):

- a) Pendidikan
- b) Pelatihan
- c) Pengalaman
- d) Komitmen kerja
- e) Komitmen kerja

2.2 Komitmen Kerja

Menurut Rivai (2010) komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu, Sedangkan dalam Kusumaputri (2015) mendefinisikan bahwa komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi. Indikator komitmen kerja, yaitu:

- a) Loyalitas
- b) Tanggung jawab
- c) Sikap terhadap tugas.

2.3 Kinerja Pegawai

Menurut mangkunegara (2011) mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah di capai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam mengemban tugasnya sesuai tanggung jawabn yang telah di berikan kepadanya, sedangkan menurut Mahsun (2016) adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Menurut Robbins (2012:206) indikator yang mengukur kinerja karyawan yaitu:

- a) 1. Kualitas
- b) 2. Kuantitas
- c) 3. Ketetapan waktu
- d) 4. kemandirian

2.4 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (H1)

Kualitas sumber daya manusia sangat penting guna kelangsungan sebuah organisasi, sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan skill harus di sesuaikan dengan bidangnya agar dapat menghasilkan kinerja secara maksimal. Setiap organisasi yang berhasil slalu mempertahankan pegawai yang profesional dan loyal dalam bekerja. Profesional termasuk sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang tinggi dan paham terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

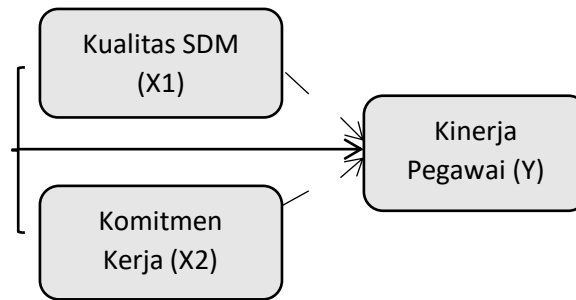
2.5 Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (H2)

Tinggi rendahnya komitmen kerja pegawai akan sangat menentukan kinerja yang akan dicapai oleh organisasi, Komitmen dapat terwujud apabila individu dalam organisasi menjalankan hak dan kewajiban meraka sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dalam organisasi, Karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Komitmen yang tinggi akan membuat individu organisasi berusaha keras mencapai tujuan organisasi guna meningkatkan kinerja organisasi.

2.6 Pengaruh kualitas SDM dan komitmen kerja terhadap kineja pegawai (H3)

Tanpa unsur manusia, tidak mungkin organisasi dapat dijalankan untuk mencapai tujuan, Jadi peranan manusia (insani) adalah mutlak dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, Kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan baik (Mahmudi, 2007)

Menurut Siagian (2002), tinggi rendahnya komitme norganisasi akan sangat menentukan kinerja yang akan dicapai oleh organisasi, komitmen dapat terwujud apabila individu dalam organisasi menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugasnya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif, Komitmen yang tinggi akan membuat individu organisasi berusaha keras mencapai tujuan organisasi guna meningkatkan kinerja organisasi.

**Gambar 1.** Kerangka Berpikir

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian asosiatif, penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih, menurut Sugiyono (2016).

3.2 Populasi

Menurut Sugiyono (2012), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian mengambil kesimpulan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai kantor kependudukan dan pencatatan sipil kota bima terdiri dari pegawai laki-laki dan perempuan sebanyak 69 orang

3.3 Sampel

Menurut Sugiyono (2016), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang memiliki populasi tersebut, Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 58 orang laki-laki dan perempuan. Dengan teknik sampling (simple random sampling). Dengan menggunakan rumus slovin untuk menentukan sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad (1)$$

Keterangan:

n = ukuran sampel/jumlah responden

N = ukuran populasi

E = presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir

3.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner/angket yang berisi serangkaian pernyataan dan pertanyaan yang diberikan kepada responden guna memperoleh data yang dibutuhkan dengan menggunakan skala likert.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu : (1) Wawancara adalah proses dialog bersama narasumber tentang masalah yang terjadi, (2) kuesioner/angket yaitu berupa daftar pertanyaan dan pernyataan yang diajukan kepada responden untuk memperoleh data serta informasi yang dibutuhkan, (3) observasi yaitu pengumpulan data melalui pengamatan langsung di lapangan atau lokasi yang menjadi tempat penelitian.

3.6 Teknik Analisa Data

Terdiri uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, Uji koefisien korelasi berganda, uji determinasi, uji t dan uji F.

3.7 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima, Penelitian dimulai pada bulan Januari sampai dengan bulan Februari 2020.

4. HASIL

Data yang digunakan adalah data yang berasal dari jawaban kuesioner yang dikumpulkan dengan cara mengkuantitatifkan dari informasi yang bersifat kualitatif.

a. Uji validitas**Tabel 1.** Hasil uji validitas

Variabel	Item	Nilai validity	Standar validitas	Ket
Kualiatas Sumber Daya Manusia (X1)	1	.445	0,300	valid
	2	.529	0,300	valid
	3	.373	0,300	valid
	4	.624	0,300	valid
	5	.558	0,300	valid
	6	.717	0,300	valid
Komitmen Kerja (X2)	7	.433	0,300	valid
	8	.368	0,300	valid
	9	.645	0,300	valid
	10	.780	0,300	valid
	11	.497	0,300	valid
	12	.762	0,300	valid
Kinerja Pegawai (Y)	13	.575	0,300	valid
	14	.681	0,300	valid
	15	.371	0,300	valid
	16	.519	0,300	valid
	17	.480	0,300	valid
	18	.641	0,300	valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh instrument dalam penelitian ini memiliki nilai validitas $> 0,300$. Sehingga instrument dalam penelitian ini dikatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

b. Uji Reabilitas**Tabel 2.** Hasil uji Reabilitas

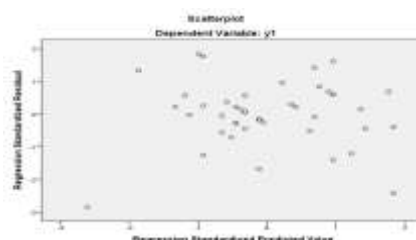
Variabel	Jumlah item	Alpha	Standar	Ket
X1	6	.794	0,600	Reliabel
X2	6	.816	0,600	Reliabel
Y	6	.797	0,600	Reliabel

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh instrument dalam penelitian ini memiliki nilai alpha $> 0,600$, sehingga instrument dalam penelitian ini memenuhi standar reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

c. Uji Asumsi Klasik**Tabel 3.** hasil uji Normalitas

			Unstandardized Residual
N			44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.94073234
Most Extreme Differences	Absolute		.124
	Positive		.083
	Negative		-.124
Test Statistic			.124
Asymp. Sig. (2-tailed)			.085 ^c

Berdasarkan dari hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-smirnov didapatkan hasil signikaan dari uji nirmalitas 0,085 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat di simpulkan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal

d. Uji Heteroskedastisitas**Gambar 2.** Scatterplot

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa titik penyebaran diatas dan dibawah atau sekitar angka 0, selain itu juga tidak mengumpul hanya di atas dan dibawah saja , serta menyebar titik tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini

e. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil uji multikolinearitas

Colinearity statistics	
Tolerance	VIF
.071	14.169
.071	14.169

Dari hasil pengujian dengan metode VIF terlihat nilai tolerance > 0,100 dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

f. Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil uji autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.762 ^a	.581	.560	1.988	1.884

Dari tabel di atas diketahui nilai DW sebesar =1.884 selain itu dari tabel durbin-watson tabel nilai DU sebesar 1.4226 dan nilai 4-du sebesar 2.388 sehingga di peroleh $4-du < dw < 4-du$ yakni $1.6120 < 1.884 < 2.388$ yang berarti tidak terjadi autokorelasi secara positif dan negative dalam penelitian ini

g. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil uji regresi linear berganda

		Unstandardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	t	Sig.
1	(Constant)	10.811	1.865	5.798	.000
	x1	.156	.306	.511	.612
	x2	.459	.305	1.506	.140

Dari hasil analisis regresi linear berganda di atas dapat diperoleh persamaan:

$$Y = 10.811 - 0.156 + 0.459 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Nilai constant bernilai positif sebesar 10.811, Hal ini menunjukan apabila variable kualitas sumber daya manusia dan komitmen kerja konstanta, Maka kinerja pegawai sebesar 10.811. Koefisien regresi variabel X1 bernilai positif sebesar 0,156, Hal ini menunjukan bahwa apabila kualitas sumber daya manusia semakin baik dengan asumsi variabel konstanta, Maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,156. Koefisien regresi variabel X2 bernilai positif sebesar 0,459, Hal ini menunjukan apabila variabel komitmen kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain konstanta, Maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,459.

h. Analisis koefisien determinasi

Tabel 7. Hasil uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.762 ^a	.581	.560	1.988	1.884

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang di peroleh sebesar 0,560, Hal ini menunjukan bahwa variable kualitas SDM dan komitmen kerja hanya mempengaruhi sebesar 56% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

i. Analisis koefisien korelasi berganda

Tabel 8. Hasil korelasi berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.762 ^a	.581	.560	1.988	1.884

Dari tabel di atas diperoleh nilai korelasi sebesar 0,581 hal ini menunjukan variable kualitas SDM dan komitmen kerja hanya mempengaruhi sebesar 58,1% terhadap kinerja pegawai, Sedangkan sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

j. Uji persial atau (uji t)**Tabel 9.** Hasil uji t

		Unstandardized Coefficients			
	Model	B	Std. Error	t	Sig.
1	(Constant)	10.811	1.865	5.798	.000
	x1	.156	.306	.511	.612
	x2	.459	.305	1.506	.140

Dari data di atas di peroleh t hitung untuk X1 sebesar 0.511 dan 1.506 untuk variable X2 untuk menentukan T tabel dapat dilihat dalam statistika t tabel dengan menggunakan $\alpha = 5\% : 2 = 0,025/25\%$ (uji 2 sisi) dengan df $n-k-1 =$ atau $44-3-1 = 40$, Maka di peroleh t tabel sebesar 2.218 dengan tingkat kesalahan 5%

Variable kualitas sumber daya manusia memiliki nilai t hitung $0.511 < t$ tabel 2.218 dan nilai signifikansi sebesar $0.612 > 0,05$, Yang artinya H_0 diterima dan H_a ditolak, Dimana hipotesis H_0 yang menyatakan variable kualitas Sumber daya manusia tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel komitmen kerja memiliki nilai thitung 1.506 $< t$ tabel 2.218 dan nilai signifikan $0,140 > 0,05$, Yang artinya H_0 diterima dan H_a ditolak dimana hipotesis H_0 yang menyatakan variable kualitas Sumber daya manusia tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima.

k. Uji Simultan (uji F)**Tabel 10.** Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
Regression	224.475	2	112.23	28.413	.00	
Residual	161.957	41	3.950			
Total	386.432	43				

Dari hasil uji ANOVA atau F diperoleh F hitung 28.413 untuk menentukan nilai F tabel digunakan lampiran statistika F tabel dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ Nilai df 1 (jumlah variable -1) atau $3-1 = 2$ dan df 2 ($n-k-1$) atau $44-2-1 = 41$. Maka di peroleh F tabel sebesar 3.23. Hal ini menunjukan bahwasanya nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $28.413 > 3.23$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variable kualitas sumber daya manusia dan komitmen kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu secara persial kualitas sumber daya manusia dan komitmen kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima tapi secara simultan kualitas sumber daya manusia dan komitmen kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima

Saran yang dapat di berikan oleh peneliti untuk pihak Dinas terkait agar supaya meningkatkan lagi kualitas dan tetap komitmen dan konsisten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan variabel-variabel lain dalam objek yang sama karna sebab banyak masih banyak pengaruh variabel lain dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, M.F. (2017). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesional kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kabupaten Jember
- Kharis. (2010) pengaruh kualitas sumber daya manusia, Komitmen organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja. (fakultas ekonomi UNP)
- Musparni (2011) Hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja di balai pendidikan dan pelatihan social. (FIP,UNP) jurnal Administrasi pendidikan volumen 2 Nomor 1.
- Marwonto, N. (2012). pengaruh kualitas sumber daya manusia, komunikasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Satuan kerja perangkat daerah (SKPD)
- Rivai (2010) Hubungan motivasi kerja, komitmen kerja di balai pendidikan dan pelatihan social.(FIP UNP). Jurnal Administrasi pendidikan, Volume 2 nomor 1,2014.
- Andreas, wakaat. (2012) . Pengaruh gaya kepemimpinan kharismatik, Motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai PNS pada Kantor UPTD DIKpora,” tesis Universitas atma jaya, Yogyakarta.
- Amiril dan Rosita Dewi.” Pengaruh komitmen kerja terhadap kepuasan kerja dengan role stress sebagai variabel moderating “, JAAI vol 12 No 1, 2008.
- Astriyana dan Nopia, (2011). “ pengaruh komitmen kerja, Motivasi kerja, Gaya kepemimpinan, Locus of control terhadap kepuasan kerja auditor (studi empiri kantor akutan public di jakarta) Jurusan akutansi Fakultas ekonomi, Universitas islam negri Syarif hidatullah, Jakarta 2011.

- Hendri, H. (2010) " Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, Jurnal ekonomi dan kewirausahaan vol 10, no 2,2, oktober 2010:178-181.
- Dewi dan Lina.(2014)." Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sistem Reward sebagai variabel Moderating, Jurnal Riset akutansi dan Bisnis,vol 14, no,1, maret 2014.
- Nugroho.C,A.(2015). Pengaruh Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas pariwisata DIY. Fakultas universitas Negri Yogyakarta.
- Siagian, (2013), Manajemen sumber daya manusia, bumi akasa : Jakarta
- Sugiyono, (2014), Metode penelitian pendekatan kuantitatif, kalitatif, Dan RD. Bandung alfabeta
- Robbins, P.Steven 2012, Prilaku organisasi, Salemba Empat. Jakarta
- Sedaryanti. (2009). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung : Penerbit mandar maju.
- Hasibuan, (2007). Manajemen sumber daya manusia, edisi kesembilan. PT Gunung agung Jakarta
- Kusumaputri, Erika setyani. (2015). Komitmen kerja pada perubahan organisasi : perubahan organisasi dan prespektif islam dal psikologi. Yogyakarta: deepublis.