Equator Journal of Management and Entrepreneurship

Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, **Vol.10, No.04 (Oktober 2022): (177-193)**

Analisis Pengaruh Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya

Nanda Marlinda _1[a], Ilzar Daud_2[a,b], Maria Christiana Iman Kalis_3[a,b*]

[a]Magister Manajemen_1, Universitas Tanjungpura_1

*Email : NandaMarlinda@gmail.com

(Diterima 27 Juli 2022; Disetujui 27 Agustus 2022; Dipublikasikan 31 Oktober 2022)

Abstrak

Dinas Perhubungan memiliki visi terwujudnya penyelenggaraan pelayanan perhubungan yang handal, berdaya saing dan memberikan nilai tambah dan misi yang meliputi mempertahankan tingkat jasa pelayanan sarana dan prasarana perhubungan. Dinas perhubungan Kabupaten Kubu Raya langsung berhubungan teknis dengan pelayanan kepada masyarakat yaitu pada Unit Pelaksana Teknis. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengetahuan dan keterampilan terhadap komitmen organisasional dan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya. Bentuk penelitian ini adalah menggunakan deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan data sekunder berupa data yang bersumber dari Dinas perhubungan Kabupaten Kubu Raya. Teknik analisis menggunakan analisis path. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengetahuan dan keterampilan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional, variabel pengetahuan dan keterampilan berpengaruh terhadap kinerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja.

Kata kunci: Pengetahuan_Keterampilan_Komitmen Organisasional_Kinerja

PENDAHULUAN

Tata Kelola Pemerintahan yang bersih dan berwibawa akan membuka ruang partisipasi masyarakat. Oleh karena itu, guna mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa memerlukan proses, komitmen, dan sinergi dari seluruh pemangku kepentingan dari aparatur pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat secara profesional dan bertanggung jawab. Setiap aparatur pemerintahan harus dapat melaksanakan peran dan fungsinya sesuai kapasitas yang dimilikinya disertai kesempatan yang luas untuk meningkatkan kualitas dan kompetensinya. Penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya. Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya ditetapkan berdasarkan Peraturan Bupati Kubu Raya Nomor 100 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya. Dinas Perhubungan Merupakan salah satu lembaga teknis daerah yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang perhubungan berdasarkan asas otonomi, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan serta tugas-tugas lainnya yang diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tujuan utama pembentukan ini adalah untuk menunjang kesejahteraan masyarakat dengan menyediakan pelayanan dalam bidang transportasi. Pada penelitian ini memfokuskan

*corresponding authors e-mail: Nandamerlinda@gmail.com
Online ISSN: 2721-4230 | **Print ISSN:** 2721-4281
DOI : http://dx.doi.org/10.26418/ejme.v10i04.53551

pada pegawai Dinas perhubungan Kabupaten Kubu Raya yang langsung berhubungan teknis dengan pelayanan kepada masyarakat yaitu pada Unit Pelaksana Teknis dinas terdiri dari Unit Pengelola Perairan Daratan Sungai Raya (UPT- PPDSR), Unit Pelabuhan Penyeberangan Rasau Jaya (UPT- PPRJ), Unit Pengujian Kendaraan Bermotor (UPT-PKB) dan Unit Pelaksanan Teknis Terminal Angkutan Darat. Alasan peneliti melakukan penelitian pegawai di unit teknis adalah untuk melihat pencapaian kinerja pegawai berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya.

Berdasarkan pemaparan dilatar belakang, maka penulis memilih Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya sebagai objek penelitian adalah untuk melihat secara jelas pengaruh pengetahuan dan keterampilan terhadap komitmen organisasional dan kinerja pegawai. Penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap Komitmen organisasional dan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya".

Persoalan yang dihadapi Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya secara umum dalam mengatasi permasalahan dibidang transportasi yang terdiri dari transportasi darat, sungai/perairan dan Udara dihadapkan pada persoalan berupa masih kurangnya SDM yang memiliki kualitas dalam memberikan pelayanan, selain itu jumlah pegawai yang belum mencukupi untuk memberikan pelayanan yang optimal dikarenakan perekrutan pegawai belum berdasarkan kebutuhan pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya sehingga berdampak pada kinerja pegawai dan komitmen organisasional. Berdasarkan latar berlakang masalah, maka pernyataan peneliti sebagai berikut:

1. Masih terbatasnya pengembangan pengetahuan pegawai terkait prasarana lalu lintas dan laik jalan kendaraan baik di tingkat teknis dan operator di lapangan;
2. Masih terbatasnya pelatihan bagi pegawai dilapangan untuk meningkatkan keterampilan dalam mengoperasikan alat uji kendaraan bermotor;
3. Kurangnya kesadaran bagi pegawai dilapangan dalam melakukan perawatan inventaris sarana dan prasarana lalu lintas;
4. Masih terbatasnya pegawai yang menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu dan sesuai target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pernyataan penelitian, maka pertanyaan peneliti sebagai berikut:

1. Apakah pengetahuan berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya?
2. Apakah keterampilan berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya?
3. Apakah pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya?
4. Apakah keterampilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya?
5. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya?

*corresponding authors e-mail: Nandamerlinda@gmail.com
Online ISSN: 2721-4230 | **Print ISSN:** 2721-4281
DOI : http://dx.doi.org/10.26418/ejme.v10i04.53551

6. Apakah pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya?
7. Apakah keterampilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya?

KAJIAN LITERATUR

Pengetahuan

Pengetahuan dapat diartikan sebagai proses dari yang belum mengetahui informasi menjadi mengetahui sebuah informasi. Penginderaan pada manusia berupa perasaan, perabaan penciuman, penglihatan dan pendengaran (Mathis dan Jackson, 2006). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat pengetahuan adalah mengetahui tujuan organisasi, fungsi setiap bagian, Aplikasi pekerjaan sesuai SOP, mengalisis pekerjaan dengan baik dan evaluasi permasalahan dalam pekerjaan (Mathis dan Jackson, 2006). Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi mengetahui tujuan organisasi, lebih detail memahami organisasi, dapat menjalankan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab dan melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang sudah dilakukan sehingga seseorang maka semakin tinggi pula tingkat pengetahuannya.

Keterampilan

Keterampilan adalah suatu tahapan seseorang untuk mengoptimalkan alat indra yang ada untuk melakukan suatu aktivitas. Kemampuan-keterampilan para aparat dalam melaksanakan tugas/pekerjaan adalah merupakan faktor pendukung yang sangat penting dalam sebuah organisasi pelayanan (Robbins, 2008). Keterampilan dan kecakapan pegawai sebagai akumulasi dari bakat dan kepribadian yang dimilikinya. Faktor yang mempengaruhi keterampilan adalah meliputi: mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, kreatif, inovatif, dan memiliki kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan mengoperasikan komputer (Luthans, 2006). Menurut Wibowo (2008), kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Komitmen Organisasional

Menurut Robbins (2008) komitmen organisasional organisasional adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi. Sedangkan menurut Luthans (2006), komitmen organisasional organisasi didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; (3) kayakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen

*corresponding authors e-mail: Nandamerlinda@gmail.com
Online ISSN: 2721-4230 | **Print ISSN:** 2721-4281
DOI : http://dx.doi.org/10.26418/ejme.v10i04.53551

organisasional merupakan suatu modal yang penting bagi organisasi. Sesuatu yang harus diperhatikan adalah komitmen organisasional yang kuat dari dalam diri karyawan agar dapat bekerja guna mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasional organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untu mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2008).

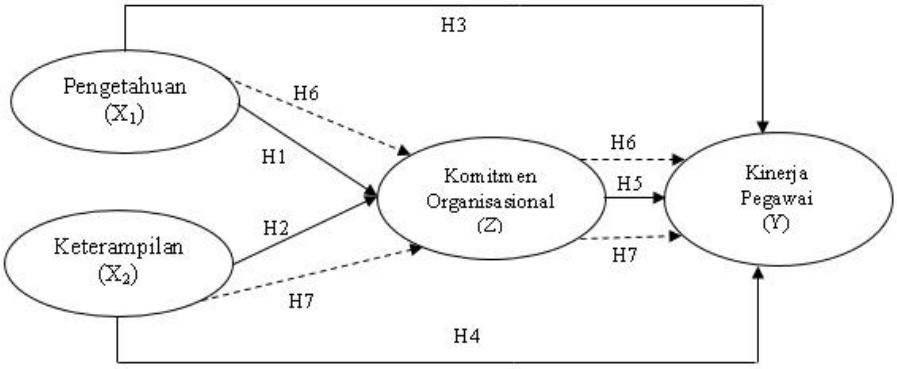
Kinerja

Pengertian kinerja (prestasi kerja) menurut Robert (2001) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan pengertian penilaian prestasi kerja menurut Sadili (2005) adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Menurut Robbins, dan Timothy (2008), penilaian prestasi adalah proses mengevaluasi prestasi kerja karyawan. Aktivitas ini dapat memberikan umpan balik dan koreksi terhadap pengambilan keputusan organisasi tentang pelaksanaan kerja mereka. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006), Penilaian Kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan

Kerangka Konseptual

Sebuah organisasi memiliki maksud dan tujuan tertentu, yang didalam mencapai tujuan tersebut didukung oleh elemen-elemen seperti manusia atau sumber daya manusia. Organisasi yang baik adalah yang memiliki tingkat kepentingan individu yang kecil dibandingkan dengan kepentingan organisasi. Kepentingan individu dalam suatu organisasi dapat diamati melalui personal pegawai, komitmen organisasional dan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut. Sehingga memberikan pengaruh pengetahuan dan keterampilan terhadap komitmen organisasional dan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya. Pengetahuan dan keterampilan dapat digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan komitmen organisasional dan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya. Hal tersebut dikarenakan pengetahuan, keterampilan dan komitmen organisasional pegawai merupakan salah satu faktor untuk memperoleh kinerja yang baik. Dengan adanya pengetahuan, keterampilan yang baik diharapkan tercapainya komitmen organisasional dan kinerja pegawai sehingga tujuan atau harapan organisasi dapat tercapai.

*corresponding authors e-mail: Nandamerlinda@gmail.com
Online ISSN: 2721-4230 | **Print ISSN:** 2721-4281
DOI : http://dx.doi.org/10.26418/ejme.v10i04.53551



Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian
Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Hipotesis Penelitian

Hipotesa adalah pernyataan tentang suatu dalil, tetapi kebenarannya belum diuji secara empiris sebagai berikut (Hariwijaya, 2011):

H1 :Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.
H2 : Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.
H3 : Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
H4 : Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
H5 : Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
H6 : Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional.
H7 : Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional.

METODE PENELITIAN

Bentuk Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data-data sehingga diperoleh informasi untuk dapat ditarik sebuah kesimpulan (Siswanto, 2012). Pendekatan Kausal Komparatif adalah dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antar variabel didalam penelitian sehingga diketahui hubungan antar variabel tersebut.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya yang beralamat di Jalan Adisucipto Kabupaten Kubu Raya. Waktu dalam penelitian ini dari penentuan lokasi hingga pelaporan yaitu mulai dari Oktober 2021 sampai Desember 2021.

Data Penelitian

Pada penelitian ini jenis dan sumber data yang digunakan dalam studi ini ditujukan untuk mendapatkan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan yang digunakan data

*corresponding authors e-mail: Nandamerlinda@gmail.com
Online ISSN: 2721-4230 | **Print ISSN:** 2721-4281
DOI : http://dx.doi.org/10.26418/ejme.v10i04.53551

sekunder diperoleh melalui studi literatur, hasil penelitian, dan data-data yang dikumpulkan yang berasal dari Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya. Pengumpulan Data Primer merupakan pengumpulan data yang langsung pada saat penelitin dilakukan. Pengumpulan data primer, yaitu dengan :

a. Observasi lapangan.
b. Wawancara.
c. Studi dokumentasi.

Sampel

Sampel menurut Arikunto (2006) adalah 'bagian dari populasi (sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti)'. Menurut Riduwan (2010) sampel adalah 'sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi'. Berdasarkan populasi diatas, maka pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan sampling purposif. Sampling purposif. adalah teknik sampling diambil berdasarkan kriteria atau pertimbangan peneliti, pada penelitian ini sampel yang diambil adalah keseluruhan PNS dilingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya yang berada di bidang teknis, sehingga diperoleh sampel sebanyak 60 responden yang merupakan PNS di bidang teknis pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya.

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu antara lain variabel independen, mediasi, dan dependen.

Variabel Independen/Variabel Bebas (X1 dan X2)

Menurut Sugiyono (2017), variabel independen sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel ini merupakan variabel yang hanya dapat mempengaruhi sehingga memberikan dampak pada variabel dependen (terikat). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengetahuan (X1) dan keterampilan (X2).

Variabel Mediasi/Variabel Intervening (Z)

Menurut Sugiyono (2017), variabel intervening adalah variabel yang sifatnya dapat mempengaruhi variabel terikat dan dapat dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel intervening yang digunakan dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasional.

Variabel Dependen/Variabel Terikat (Y)

Menurut Sugiyono (2017), variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria dan konsekuen. Variabel ini merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja.

Teknik Analisis Penelitian

Untuk menjelaskan permasalahan yang berkaitan dengan pengaruh pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja pegawai melalui mediasi komitmen organisasional pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya.

1) Uji Kualitas Data
   a) Uji Validitas

*corresponding authors e-mail: Nandamerlinda@gmail.com
Online ISSN: 2721-4230 | **Print ISSN:** 2721-4281
DOI : http://dx.doi.org/10.26418/ejme.v10i04.53551

Pengukuran dikatakan valid artinya responden memahami terhadap pertanyaan didalam kuisioner. Data dinyatakan valid jika nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* > 0,3.

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah dilakukan untuk melihat alat kuisioner dapat digunakan untuk penelitian lain dengan mengukur variabel yang sama (Priyatno, 2011). Reliabilitas suatu variabel yang dibentuk dari daftar pertanyaan dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,60.

2) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat distribusi data, sehingga dapat diketaui data berdistribusi normal atau tidak. Standar uji normalitas dengan melihat nilai signifikannya, dimana apabila kurang dari 0,05 menandakan distribusi tidak normal (Priyatno, 2011).

b) Uji *Multikoleniaritas*

Uji *Multikoleniaritas* dilakukan untuk melihat hubungan antar variabel apakah sejenis atau tidak. Persyaratan untuk dapat dikatakan tidak terjadi *multikoleniaritas* adalah apabila nilai VIF kurang dari nilai 10 (Priyanto, 2011:112).

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui data memiliki karakteristik yang berbeda antar pengamatan. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan lain sama maka disebut sebagai homokedastisitas (Ghozali, 2011).

d) Uji *Linearitas*

Uji *Linearitas* dilakukan untuk melihat hubungan yang linier antar variabel bebas x terhadap variabel terikat y didalam sebuah persamaan regresi. Sebuah persamaan regresi dikatakan linearitas bila nilai sig liniearity <0,05 (Priyatno, 2011).

3) Path Analisis

Path analysis adalah uji yang dilakukan untuk melihat pengaruh langsung dan tak langsung didalam persamaan regresi, dimana untuk model *path analysis* memiliki lebih dari satu persamaan regresi. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *path analysis* dengan persamaan sebagai berikut:

Sub Struktur I : $Z = P_{ZX1} X_1 + P_{ZX2} X_2 + e_1$ ..... (1)

Sub Struktur II : $Y = P_{YX1} X_1 + P_{YX2} X_2 + P_{YZ} Z + e_2$ .....(2)

Y = (Kinerja pegawai)

Z = (Komitmen organisasional)

PY_1, PY_2 = Koefisien (parameter taksiran)

X_1 = (Pengetahuan)

X_2 = (Keterampilan)

e_1 = Residual atas Pengetahuan, Keterampilan terhadap komitmen organisasional

e_2 = Residual atas Pengetahuan, Keterampilan komitmen organisasional terhadap Kinerja

*corresponding authors e-mail: Nandamerlinda@gmail.com
Online ISSN: 2721-4230 | **Print ISSN:** 2721-4281
DOI : http://dx.doi.org/10.26418/ejme.v10i04.53551

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Tanggapan Responden Terhadap Pengetahuan, keterampilan, komitmen organisasional dan kinerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya

Tabel I
Tanggapan Responden

Variabel	Nilai Rata-Rata	Keterangan
Pengetahuan (X_1)	4,19	Tinggi
Keterampilan (X_2)	4,40	Sangat Tinggi
Komitmen organisasional (Z)	4,38	Sangat Tinggi
Kinerja(Y)	4,46	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tanggapan responden diperoleh bahwa nilai rata-rata jawaban responden berada dikategor tinggi dan sangat tinggi.

Pengujian Model Penelitian

Uji Asumsi Kalasik

Uji normalitas dengan alat uji yang digunakan adalah *Kolmogorov Smirnov*. Hasil perhitungan diperoleh nilai Sig.Normal/ *Asymp. Sig. (2-tailed)* bernilai lebih dari α = 0,05 yaitu sebesar 0,935 dan 0,817. Hal ini berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat ada tidaknya keterkaitan antara setiap variabel independen dalam persamaan regresi. Untuk melihat apakah ada kolinearitas, maka dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF). Dapat dilihat bahwa masing-masing variabel VIF memiliki nilai VIF di bawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji heterokedastisitas diperoleh bahwa pada model tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, dengan melihat gambar diatas dapat dilihat bahwa tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji linieritas pada substruktur I diperoleh bahwa Pengetahuan dengan Komitmen organisasional ($X_1 \rightarrow Z$) dan Keterampilan dengan Komitmen organisasional ($X_2 \rightarrow Z$) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 dan 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengetahuan dan Keterampilan masing-masing mempunyai hubungan yang linear dengan Komitmen organisasional. Uji pada substruktur II diperoleh bahwa Pengetahuan dengan Kinerja ($X_1 \rightarrow Y$) dan Keterampilan dengan Kinerja ($X_2 \rightarrow Y$) dan komitmen organisasional dengan Kinerja ($Z \rightarrow Y$) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000, 0,000 dan 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengetahuan dan Keterampilan masing-masing mempunyai hubungan yang linear dengan Kinerja.

Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan Terhadap Komitmen organisasional (Sub Struktur I)

*corresponding authors e-mail: Nandamerlinda@gmail.com
Online ISSN: 2721-4230 | **Print ISSN:** 2721-4281
DOI : http://dx.doi.org/10.26418/ejme.v10i04.53551

Uji asumsi klasik yang dilakukan terhadap persamaan regresi menyimpulkan bahwa persamaan regresi yang dibuat layak untuk digunakan. Hasil model regresi akan menunjukkan ada tidaknya pengaruh dan bagaimana pengaruh dari setiap variabel *independen* yang terdiri atas Pengetahuan (X_1), Keterampilan (X_2) terhadap variabel *dependen* yaitu Komitmen organisasional (Z).

Tabel II
Hasil Analisis Regresi Struktur I

Variabel	Standard Koefisien Beta	Sig t
Pengetahuan(X_1)	0,351	0,003
Keterampilan (X_2)	0,360	0,003
R Square (R^2)	0,334	
Sig F	0,000	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2021)

Berdasarkan Tabel II, diperoleh hasil-hasil sebagai berikut yang dapat dijelaskan untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a. Uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,334 artinya : Variansi (keragaman) Komitmen organisasional sebesar 0,334 atau 33,40% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel Pengetahuan dan Keterampilan.
b. Menghitung nilai error pada struktur I sebagai berikut :

$Pe_1 = \sqrt{1 - Ri^2}$ ..... (3)

$Pe_1 = \sqrt{1 - (0{,}334)^2}$

Pe1 = 0,816

Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Sub Struktur II)

Uji asumsi klasik yang dilakukan terhadap persamaan regresi menyimpulkan bahwa persamaan regresi yang dibuat layak untuk digunakan. Hasil model regresi akan menunjukkan ada tidaknya pengaruh dan bagaimana pengaruh dari setiap variabel *independen* yang terdiri atas Pengetahuan (X_1), Keterampilan (X_2) dan Komitmen organisasional (Z) terhadap variabel *dependen* yaitu Kinerja (Y).

Tabel III
Hasil Analisis Regresi Struktur II

Variabel	Standard Koefisien Beta	Sig t
Pengetahuan (X_1)	0,327	0,000
Keterampilan (X_2)	0,461	0,000
Komitmen Organisasional (Z)	0,331	0,000
R Square (R^2)	0,772	
Sig F	0,000	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2021)

Berdasarkan Tabel III, diperoleh hasil-hasil sebagai berikut yang dapat dijelaskan untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

*corresponding authors e-mail: Nandamerlinda@gmail.com
Online ISSN: 2721-4230 | **Print ISSN:** 2721-4281
DOI : http://dx.doi.org/10.26418/ejme.v10i04.53551

a. Uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,772 artinya : Variansi (keragaman) Kinerja sebesar 0,772 atau 77,20% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel Pengetahuan dan Keterampilan.
b. Menghitung nilai error pada struktur II sebagai berikut :

$Pe_2 = \sqrt{1 - Ri^2}$ ..... (4)

$Pe_2 = \sqrt{1 - (0{,}774)^2}$

$Pe_2 = 0{,}477$

Hasil dari perhitungan koefisien jalur pada struktur I dan struktur II dapat digambarkan secara keseluruhan hubungan kausal empiris antara variabel Pengetahuan (X_1), Keterampilan (X_2) terhadap variabel *dependen* yaitu Komitmen organisasional (Y) dan Kinerja (Y).

Untuk menilai kebaikan model riset dapat diketahui melalui koefisien determinasi total sebagai berikut :

$R^2m = 1 - (Pe_1)^2 \times (Pe_2)^2$ ..... (5)

$R^2m = 1 - (0{,}816)^2 \times (0{,}477)^2$

$R^2m = 0{,}848$

$R^2m = 84{,}80\%$

Nilai koefisien determinasi total sebesar 0,848 menunjukkan bahwa 84,80% informasi yang terkandung dalam data dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya sebesar 15,20% dijelaskan oleh *error* dan variabel lain diluar model. Rekapitulasi pengaruh langsung, pengaruh tidak langsungdan pengaruh total dari hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel V
Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung Dan Pengaruh Total

No	Keterangan Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
1.	$X_1 \rightarrow Z$	$0{,}351^2 \times 100 = 12{,}32\ \%$	
2.	$X_2 \rightarrow Z$	$0{,}360^2 \times 100 = 12{,}96\ \%$	
3.	$X_1 \rightarrow Y$	$0{,}327^2 \times 100 = 10{,}69\%$	
4.	$X_2 \rightarrow Y$	$0{,}461^2 \times 100 = 21{,}25\%$	
5.	$Z \rightarrow Y$	$0{,}331^2 \times 100 = 10{,}95\ \%$	
6.	$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$		$(0{,}351 \times 0{,}331) \times 100 = 11{,}62\ \%$
7.	$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$		$(0{,}360 \times 0{,}331) \times 100 = 11{,}92\ \%$

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2021)

Berdasarkan Tabel V, diperoleh hasil-hasil sebagai berikut yang dapat dijelaskan untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a. Koefisien regresi variabel Pengetahuan bernilai positif 12,32, hal ini menunjukkan Pengetahuan berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasional dan menunjukkan bahwa Pengetahuan mengalami perubahan kepada komitmen organisasional sebesar 12,32 %.
b. Koefisien regresi variabel Keterampilan bernilai positif 12,96, hal ini menunjukkan berhubungan positif terhadap Komitmen organisasional dan menunjukkan bahwa Keterampilan mengalami perubahan kepada komitmen organisasional sebesar 12,96%.

*corresponding authors e-mail: Nandamerlinda@gmail.com
Online ISSN: 2721-4230 | **Print ISSN:** 2721-4281
DOI : http://dx.doi.org/10.26418/ejme.v10i04.53551

c. Koefisien regresi variabel Pengetahuan bernilai positif 10,69, hal ini menunjukkan berhubungan positif terhadap kinerja dan menunjukkan bahwa Pengetahuan mengalami perubahan kepada kinerja sebesar 10,69 %.
d. Koefisien regresi variabel Keterampilan bernilai positif 21,25, hal ini menunjukkan Pengetahuan berhubungan positif terhadap Kinerja dan menunjukkan bahwa Keterampilan mengalami perubahan kepada kinerja sebesar 21,25 %.
e. Koefisien regresi variabel komitmen organisasional bernilai positif 10,95, hal ini menunjukkan komitmen organisasional berhubungan positif terhadap Kinerja dan menunjukkan bahwa komitmen organisasional mengalami perubahan kepada kinerja sebesar 10,95%.
f. Koefisien regresi variabel Pengetahuan tak langsung bernilai positif 11,62, hal ini menunjukkan Pengetahuan berhubungan positif terhadap Kinerja dan menunjukkan bahwa Pengetahuan mengalami perubahan kepada kinerja yang dimediasi Komitmen organisasional sebesar 11,62 %.
g. Koefisien regresi variabel Keterampilan tak langsung bernilai positif 11,92, hal ini menunjukkan Keterampilan berhubungan positif terhadap Kinerja dan menunjukkan bahwa Keterampilan mengalami perubahan kepada kinerja yang dimediasi Komitmen organisasional sebesar 11,92 %.

Hasil Hipotesis

Uji hipotesis ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent.* Hasil perhitungan koefisien jalur pada struktur I dan struktur II dapat digambarkan secara keseluruhan hubungan kausal empiris antara variabel Pengetahuan (X_1) dan Keterampilan (X_2) terhadap Komitmen organisasional (Z) dan Pengetahuan (X_1) dan Keterampilan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan Komitmen organisasional (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Memiliki persamaan sebagai berikut :

$Z = 0{,}351X_1 + 0{,}360X_2 + 0{,}816$

$Y = 0{,}327X_1 + 0{,}461X_2 + 0{,}331Z + 0{,}477$

Dengan demikian hasil pengujian analisis jalur untuk struktur I dan struktur II dapat menjawab hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Komitmen organisasional

   Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh dari Pengetahuan (X_1) terhadap Komitmen organisasional (Z), dapat disimpulkan bahwa variabel Pengetahuan berpengaruh terhadap Komitmen organisasional, artinya, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasional dapat dibuktikan secara empiris.

2. Pengaruh Keterampilan Terhadap Komitmen organisasional

   Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh dari Keterampilan (X_2) terhadap Komitmen organisasional (Z), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Keterampilan berpengaruh terhadap Komitmen organisasional Pegawai, artinya, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasional dapat dibuktikan secara empiris.

*corresponding authors e-mail: Nandamerlinda@gmail.com
Online ISSN: 2721-4230 | **Print ISSN:** 2721-4281
DOI : http://dx.doi.org/10.26418/ejme.v10i04.53551

3. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja

Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh dari Pengetahuan (X_1) terhadap Kinerja (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengetahuan berpengaruh terhadap Kinerja, artinya, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dapat dibuktikan secara empiris.

4. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja

Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh dari Keterampilan (X_2) terhadap Kinerja (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Keterampilan berpengaruh terhadap Kinerja, artinya, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dapat dibuktikan secara empiris.

5. Pengaruh Komitmen organisasional Terhadap Kinerja

Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh dari Komitmen organisasional (Z) terhadap Kinerja (Y),sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, artinya, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dapat dibuktikan secara empiris.

6. Pengaruh Pengetahuan Yang Dimediasi oleh Komitmen organisasional Terhadap Kinerja

Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh dari Pengetahuan Yang Dimediasi oleh Komitmen organisasional Terhadap Kinerja ,sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengetahuan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi oleh Komitmen organisasional, artinya hipotesis dapat dibuktikan secara empiris.

7. Pengaruh Keterampilan Yang Dimediasi oleh Komitmen organisasional Terhadap Kinerja

Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh dari Keterampilan Yang Dimediasi oleh Komitmen organisasional Terhadap Kinerja ,sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Keterampilan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi oleh Komitmen organisasional, artinya hipotesis dapat dibuktikan secara empiris.

Pembahasan

Pengaruh Pengetahuan Terhadap Komitmen organisasional

Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasional pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya berdasarkan nilai probabilitas Pengetahuan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 (probabilitas < 0,05) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Pengetahuan, pegawai diharapkan akan memiliki persepsi yang baik tentang organisasi yang secara tidak langsung akan meningkatkan komitmen kerja pegawai serta dapat memotivasi mereka untuk menampilkan kinerja yang baik. Berdasarkan hasil pengujian bahwa Pengetahuan berpengaruh terhadap komitmen organisasional, mendukung studi terdahulu yang dilakukan oleh Cemal (2012) , Robert (1993) dan Javad (2013) yang menyatakan bahwa Pengetahuan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Keterampilan Terhadap Komitmen organisasional

*corresponding authors e-mail: Nandamerlinda@gmail.com
Online ISSN: 2721-4230 | **Print ISSN:** 2721-4281
DOI : http://dx.doi.org/10.26418/ejme.v10i04.53551

Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasional pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai probabilitas Keterampilan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 (probabilitas < 0,05) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Kenyataannya pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya adalah secara teknis masih banyak kendala-kendala yang dihadapi pegawai dalam pelaksanaan tugas yang ada. Berdasarkan hasil pengujian bahwa Keterampilan berpengaruh terhadap Komitmen organisasional, mendukung dengan teori studi terdahulu yang dilakukan oleh Mohsin (2011), Zainal (2016), Ali (2014), yang menyatakan bahwa Keterampilan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh PengetahuanTerhadap Kinerja

Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai probabilitas Pengetahuan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (probabilitas < 0,05) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Kenyataan yang terjadi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya adalah terbatasnya pengetahuan pegawai mengenai aturan dan prosedur dalam penempatan titik pemasangan dan jenis rambu lalu lintas. Berdasarkan hasil pengujian bahwa Pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja, mendukung studi terdahulu yang dilakukan oleh Darto (2014), Kolade (2014), Vivin (2013), Subejo (2013) yang menyatakan bahwa Pengetahuan memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja

Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap Kinerjapegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai probabilitas Keterampilan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (probabilitas < 0,05) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Kenyataannya adalah belum maksimalnya keterampilan pegawai dalam menggunakan alat uji kendaraan bermotor yang tidak semuanya dapat dijalankan oleh pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rediyono (2013) menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian bahwa Pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja, mendukung studi terdahulu yang dilakukan oleh Agripa (2013), Syed (2011), Benjamin (2013), Serhat (2017) yang menyatakan bahwa Keterampilan memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Komitmen organisasional Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasional berpengaruh terhadap Kinerja dilihat dari nilai probabilitas Komitmen organisasional sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (probabilitas < 0,05) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Kenyataannya pada Dinas Kabupaten Kubu Raya adalah komitmen pegawai kurang dalam bekerja yang disebabkan karena adanya pengaruh peraturan yang sering mengalami perubahan. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasional berpengaruh terhadap Kinerja, mendukung dengan toeri studi

*corresponding authors e-mail: Nandamerlinda@gmail.com
Online ISSN: 2721-4230 | **Print ISSN:** 2721-4281
DOI : http://dx.doi.org/10.26418/ejme.v10i04.53551

terdahulu yang dilakukan oleh Diana (2009), Rebecca (2013), Negin (2013) yang menyatakan bahwa Komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap Kinerja.

Pengaruh Pengetahuan Yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengujian ini untuk mengetahui pengaruh dari Pengetahuan Yang Dimediasi oleh Komitmen organisasional Terhadap Kinerja. Pengetahuan tak langsung bernilai positif 11,62, hal ini menunjukkan Pengetahuan berhubungan positif terhadap Kinerja dan menunjukkan bahwa Pengetahuan mengalami perubahan kepada kinerja yang dimediasi Komitmen organisasional sebesar 11,62 %. Pegawai yang memiliki cara kerja yang baik akan membentuk prilaku yang baik dalam bekerja, dengan demikian akan memberikan pengaruh terbentuknya komitmen organisasional. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengetahuan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi oleh Komitmen organisasional, artinya, hipotesis dapat dibuktikan secara empiris.

Pengaruh Keterampilan Yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengujian ini untuk mengetahui pengaruh dari Keterampilan Yang Dimediasi oleh Komitmen organisasional Terhadap Kinerja. Keterampilan tak langsung bernilai positif 11,92, hal ini menunjukkan Keterampilan berhubungan positif terhadap Kinerja dan menunjukkan bahwa Keterampilan mengalami perubahan kepada kinerja yang dimediasi Komitmen organisasional sebesar 11,92 %. Pegawai dalam organisasi yang memilik keterampilan dan komitmen organisasional akan memberikan dampak kepada kinerja pegawai yang ada didalam organisasi (Glick, 2004). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Keterampilan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi oleh Komitmen organisasional, artinya, hipotesis dapat dibuktikan secara empiris.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis, dapat ditarik kesimpulan adalah pertama pengujian menunjukkan bahwa variabel pengetahuan berpengaruh terhadap komitmen organisasional. kedua keterampilan berpengaruh terhadap komitmen organisasional, hal ini dapat dilihat yaitu pegawai yang bersangkutan kewenangan untuk bertindak cepat dan efektif di semua situasi, ketiga variabel pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja. Keempat variabel keterampilan berpengaruh terhadap kinerja. Kelima variabel komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja. Keenam Pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional. Ketujuh Keterampilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional.

Rekomendasi

*corresponding authors e-mail: Nandamerlinda@gmail.com
Online ISSN: 2721-4230 | **Print ISSN:** 2721-4281
DOI : http://dx.doi.org/10.26418/ejme.v10i04.53551

Maka pihak Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya perlu memperhatikan nilai pada indikator pengetahuan pada item yang menunjukkan tanggapan paling serupa/homogen yaitu mengetahui tanggung jawab dan beban kerja di dalam organisasi dimana merupakan nilai paling rendah. Memperhatikan nilai pada indikator keterampilan pada Item yang menunjukkan tanggapan paling serupa/homogen adalah item mampu memenuhi target-target yang telah diberikan, dimana merupakan nilai paling rendah. Memperhatikan nilai pada indikator Komitmen organisasional pada Item yang menunjukkan tanggapan paling serupa/homogen adalah item didalam bekerja berpedoman pada visi dan misi organisasi, dimana merupakan nilai paling rendah. Memperhatikan nilai pada indikator Kinerja pada Item yang menunjukkan tanggapan paling serupa/homogen adalah item Pegawai yang bersangkutan dapat mengerjakan lebih dari satu pekerjaan di waktu yang bersamaan, dimana merupakan nilai paling rendah.

Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini terdapat keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian pertama Nilai koefisien determinasi total sebesar 0,848 menunjukkan bahwa 84,80% informasi yang terkandung dalam data dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya sebesar 15,20% dijelaskan oleh *error* dan variabel lain diluar model. Kedua **d**iperlukan penelitian lanjutan tentang pengetahuan dan keterampilan terhadap komitmen organisasional dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya untuk memasukkan faktor-faktor lain (kompetensi, motivasi, kondisi lingkungan dan penghargaan) yang secara teoritis berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya.

REFERENSI

Agung, Prihantoro. (2021). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen. Jurnal Vol.8, No.2, Hal, 78-98.

Allen, N. J. dan J. P. Meyer. (1997). Commitment in The Workplace Theory Research and Application. Califotnia: Sage Publications**.**

Armstrong, M. (1991). Personal Management London: Practice.

Amilin, Rosita Dewi. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating. JAAI Vol.12. No.1, Juni 2008:13-24.

Arikunto, Suharmi. (2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.

Blanchard, Ken dan Hersey, Paul. (1995). Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia, Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Dadan, Kusnandar. (2004). Metode Statistik dan Aplikasinya dengan Minitan dan Excel. Yogyakarta: Penerbit Madyan Press.

Dharma, Agus. (2003). Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis bagi Para Supervisor. Edisi ke-5. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

*corresponding authors e-mail: Nandamerlinda@gmail.com
Online ISSN: 2721-4230 | **Print ISSN:** 2721-4281
DOI : http://dx.doi.org/10.26418/ejme.v10i04.53551

Dessler, Gery. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Indeks.

Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS IBM SPSS19. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

George, J.M., dan Jones Gareth. (2002). Organizational Behaviour. New Jersey: Prentice Hall.

Gibson. (2007). Organisasi (Perilaku, Struktur, Proses), Jilid I Edisi Lima. Jakarta: Erlangga.

Glick. (2004). Perfomance, Volitional Absence, and Voluntary turn Over. Academy of Management Journal.

Ghorpade, J dan Chen, M. (1995). Creating Quality-Driven Performance Appraisal Systems. Academy of Management Executive, 91: 32-41.

Hariwijaya. (2011). Pedoman Penulisan Skripsi dan Tesis. Jakarta: Penerbit Oryza.

Ilyas Labay. (2012). Kompetensi Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Anggota DPRD. Jurnal Kebijakan Publik, Vol3, No 2,

Istijanto. (2010). Riset Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Ivancevich, John. (2007). Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta: Erlangga.

Khairul Akhir Lubis. (2008). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Tesis Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan.

Kusdyah, Ike, Rachmawati. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: ANDI.

Kuzmits. (1982). Pelatihan Tenaga Kerja Cetakan kedua. Jakarta: PT Pradnya.

Luthans, Fred. (2006). Prilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarta.

Mathis, R dan Jackson, W. (2006). Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan). Jakarta: Prestasi Pustaka.

Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. (2005). Human Resource Management. Ninth Edition. USA: Prentice Hall.

Newstrom W, dan Davis Keith. (1989). Human Behavior At Work: Organizational Behavior. New York: McGraw Hill International.

Priyatno, Duwi. (2011). Buku Saku Analisis Statistik Data, Yogyakarta : Penerbit MediaKom.

Palan, R. (2007). Competency Management. Jakarta: PPM Indonesia.

Riduwan. (2010). Skala Pengukuran Variabel – Variabel Penelitian, Edisi 7, Bandung : Penerbit Alfabeta.

Raymond A. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. Judge. (2008). Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2009). Organizational Behavior. 13 ThreeEdition, Pearson International Edition. USA: Prentice-Hall.

Robbins, S. (2011). Organizational Behavior Culture, Design, and Aplication. London: Prentice Hall International Inc.

Robbin dan Judge. (2015). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

*corresponding authors e-mail: Nandamerlinda@gmail.com
Online ISSN: 2721-4230 | **Print ISSN:** 2721-4281
DOI : http://dx.doi.org/10.26418/ejme.v10i04.53551

Robert A Roe. (2001). Trust Implications for Performance and Effectiveness. European Journal Vol. 12, No. 5.

Setyaningdyah, Endang. (2013). The Efects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Ransactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. Interdisciplinary. journal of contemporary research in business. Indonesia: Brawijaya University.

Sriwidodo, Untung dan Haryanto Budhi. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 4 No. 1.

Steers, R. M dan Porter, L. W. (2009). Employee-Organization Linkages. Texas: South-Western Cengage Learning.

Sadili, Samsudin. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Pustaka Setia.

Siswanto, Victorianus. (2012). Strategi dan langkah-langkah Penelitian. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV

Schuler, R and Harris, D. (1992). Managing Quality. Massachusetts: Addison-Wesley publishing Company Inc.

Wibowo. (2008). Manajemen Kinerja cetakan VI. Jakarta: PT. Salemba Empat.

*corresponding authors e-mail: Nandamerlinda@gmail.com
Online ISSN: 2721-4230 | **Print ISSN:** 2721-4281
DOI : http://dx.doi.org/10.26418/ejme.v10i04.53551