

Pengaruh Kerja Sama Dan Ketenangan Dalam Bekerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Rahmat Laan, Syarifuddin, Vera Herlina Mustari
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Kupang, Kupang, Indonesia
e-mail: laanrahmat@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis (1) signifikansi pengaruh kerjasama dalam organisasi terhadap kinerja pegawai baik langsung maupun melalui komitmen sebagai variabel intervening; (2) signifikansi pengaruh ketenangan dalam bekerja terhadap kinerja pegawai baik langsung maupun melalui komitmen sebagai variabel intervening; Sampel penelitian sebanyak 96 pegawai. Sampel ditentukan dengan menggunakan Tabel Penentuan Sampel dengan tingkat kesalahan 5%. Data dikumpulkan dengan instrument utama yaitu kuesioner. Teknik analisis data menggunakan Path Analysis dengan pendekatan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kerjasama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tetapi tidak berpengaruh signifikan melalui komitmen sebagai variabel intervening; (2) Ketenangan dalam bekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tetapi tidak berpengaruh signifikan melalui komitmen sebagai variabel intervening.

Kata kunci: kerja sama, ketenangan dalam bekerja, kinerja.

Abstract

The purpose of this study was to analyze (1) the significance of the influence of cooperation within the organization on employee performance both directly and through commitment as an intervening variable; (2) the significance of the effect of calmness at work on employee performance either directly or through commitment as an intervening variable; The research sample is 96 employees. The sample is determined using the Sample Determination Table with an error rate of 5%. Data was collected with the main instrument, namely a questionnaire. Data analysis technique using Path Analysis with multiple regression approach. The results showed that (1) Cooperation has a significant effect on employee performance but does not have a significant effect through commitment as an intervening variable; (2) Calmness at work has a significant effect on employee performance but does not have a significant effect through commitment as an intervening variable.

Keywords: cooperation, calm at work, performance

Pendahuluan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Hasil observasi menunjukkan kinerja pegawai pada Balai Karantina Pertanian Kelas 1 Kupang belum terwujud seperti apa yang diharapkan. Hal ini terlihat pada

fenomena di mana para pegawai belum menyelesaikan tugas secara tepat waktu, jumlah dan mutu, para pegawai menunda-nunda pekerjaan, masih menunjukkan disiplin yang rendah dan sebagainya. Hal ini akan membawa dampak buruk bagi organisasi apabila terus dibiarkan. Oleh karena itu kajian ini dilakukan sebagai salah satu upaya untuk memberikan solusi yang optimal terhadap kinerja tersebut.

Menurut Mahmudi (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari (1) Faktor personal/individual, meliputi : pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu; kerjasama, ketenangan dalam bekerja; (2) Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader; (3) Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam suatu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim; (4) Faktor system, meliputi : system kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi; (5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan pandangan di atas, maka penelitian ini akan difokuskan pada faktor kerja sama, ketenangan dalam bekerja dan komitmen organisasi. Kerja sama merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama oleh lebih dari satu orang yang bentuknya bermacam-macam, namun semua kegiatan yang dilakukan diarahkan guna mewujudkan tujuan bersama. Hasil observasi yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa kerja sama antar pegawai pada Balai Karantina Pertanian Kels 1 Kupang belum seperti yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari fenomena dimana tampak bahwa para pegawai lebih mementingkan pekerjaannya sendiri-sendiri, kurang adanya kolaborasi dalam bekerja meskipun pekerjaan tersebut berhubungan dengan pekerjaan yang ditangani oleh pegawai lain, kurangnya komunikasi antar pegawai dan sebagainya. Hal ini akan mempengaruhi komitmen dan

kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kajian empiris oleh Feredy Siagian (2020) menemukan bahwa Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig sebesar $0.00 < 0.05$.

Ketenangan dalam bekerja dimaknai sebagai faktor kunci yang harus selalu diupayakan dalam bekerja. Tanpa ada ketenangan dalam bekerja, organisasi akan sangat dirugikan. Ketenangan dalam bekerja terdiri dari ketenangan lahir dan ketenangan batin. Ketenangan lahir menyangkut lingkungan kerja yang tenang dan kondusif. Sedangkan ketenangan batin merupakan suatu kondisi batin seseorang yang damai, lepas dari masalah, tanpa ada konflik batin, tanpa ada tekanan, yang kesemuanya akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis terlihat bahwa para pegawai pada Balai Karantina Pertanian Kels 1 Kupang cenderung kurang tenang dalam bekerja. Banyak pegawai yang bekerja dengan kondisi seperti terburu-buru, seperti dikejar-kejar oleh target yang harus diselesaikan sehingga tidak ada ketenangan batin dalam bekerja. Hal seperti ini dapat dipastikan mempengaruhi komitmen mereka dalam bekerja yang berujung pada rendahnya kinerja organisasi. Penelitian Linda Novita Natalia (2011) menyimpulkan bahwa secara parsial Ketenangan dalam Bekerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Komitmen adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan pegawai terhadap tujuan organisasi, dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Ketika pegawai tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh, dan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi yang pada akhirnya mereka akan

meninggalkan organisasi, baik karena kesadaran sendiri maupun diberhentikan oleh organisasi. Hasil observasi penulis menunjukkan bahwa komitmen pegawai pada Balai Karantina Pertanian Kels 1 Kupang belum terwujud seperti yang diharapkan. Pada organisasi ini ditemukan fenomena bahwa ada kelompok-kelompok kecil yang cenderung membuat organisasi tidak semakin dinamis, tetapi justru menjadikan organisasi makin lemah. Kelompok-kelompok kecil ini muncul karena perbedaan peran, harapan, kepentingan, interdependensi, dan persepsi yang terkadang menjadi sumber konflik internal. Hal ini akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Kristanty Nadapdap (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut (1) Apakah kejasama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik langsung maupun tidak langsung melalui komitmen sebagai variabel intervening; dan (2) Apakah ketenangan dalam bekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Kajian Teori

Konsep Kerja Sama

Kerja sama merupakan suatu bentuk proses sosial yang di dalamnya terdapat berbagai aktivitas yang ditujukan untuk mencapai tujuan bersama dengan saling membantu dan saling memahami aktivitas masing-masing. Menurut Soekamto (Busro, 2020) kerja sama merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama oleh lebih

dari satu orang yang bentuknya bermacam-macam, namun kegiatan yang dilakukan diarahkan guna mewujudkan tujuan bersama. Lebih lanjut dikatakan bahwa bentuk kerja sama dapat berupa komunikasi bersama, koordinasi antara satu bagian dengan bagian lain, dukungan yang bersifat kooperatif, kolaborasi dan berbagai bentuk kerja sama lainnya.

Sedangkan menurut Pamudji (Busro, 2020) kerja sama pada hakekatnya mengindikasikan adanya dua pihak atau lebih yang berinteraksi secara dinamis untuk mencapai suatu tujuan bersama. Lebih lanjut dikatakan bahwa unsur adanya dua pihak atau lebih, unsur berinteraksi, dan unsur tujuan bersama, bila tidak termuat dalam suatu obyek yang dikaji maka dapat dianggap bahwa obyek tersebut tidak terdapat kerja sama.

Berdasarkan pandangan-pandangan tersebut dapat dikatakan bahwa kerja sama adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama oleh lebih dari satu orang dalam suatu organisasi dengan prinsip saling percaya, saling menghargai dan berdasarkan norma yang berlaku untuk mencapai tujuan organisasi.

Busro (2020) mengemukakan sejumlah indikator untuk mengukur variabel kerja sama dalam penelitian sebagai berikut: (1) Kemampuan menerima teman seprofesi, (2) Kemampuan komunikasi dalam bekerja, (3) Kemampuan bekerja dalam tim, (4) Kemampuan membina kerja sama, (5) Berpikir positif terhadap teman seprofesi, (6) Kemampuan saling mengingatkan anggota tim, (7) Kemampuan menerima saran dari anggota tim, dan (8) Kemampuan saling memaafkan kesalahan tim.

Apabila seluruh indikator tersebut mampu digali dalam suatu instrument, maka akan

mudah sekali mengenal kemampuan kerja sama pada diri seorang pegawai. Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan indikator-indikator tersebut untuk mengukur variabel kerja sama.

Ketenangan Dalam Bekerja

Ketenangan dalam bekerja meliputi ketenangan batin, dan ketenangan lahir, dalam arti lingkungan kerja yang tenang dan kondusif (Natalia, 2011). Busro (2020) mengidentifikasi ketenangan batin sebagai suatu kondisi kebatinan seseorang yang damai, lepas dari masalah, tanpa ada konflik batin, tanpa ada tekanan, yang semuanya akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai ketenangan batin memiliki ciri-ciri (a) tidak mudah panik dalam segala situasi dan kondisi; (b) mempunyai keyakinan diri yang tinggi akan kemampuan mengatasi masalah; (c) selalu waspada dengan berbagai resiko yang menghantui dan (d) cepat adaptasi dengan berbagai perubahan kondisi internal dan eksternal. Tanpa ada ketenangan batin yang tinggi, pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Dimensi dan indikator ketenangan kerja menurut persepsi karyawan yang dikemukakan oleh Busro (2020) adalah sebagai berikut:

1. Dimensi kepemimpinan. Indikatornya adalah gaya kepemimpinan, tipe kepemimpinan, dukungan pemimpin, pelibatan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan.
2. Dimensi beban kerja. Indikatornya adalah kuantitas kerja yang ditargetkan, kualitas kerja yang dituntut, jumlah jam kerja.
3. Dimensi lingkungan kerja. Indikatornya adalah keberadaan music pengiring kerja, kebersihan lingkungan kerja, kerapihan tempat kerja,
4. Dimensi iklim kerja. Indikatornya adalah tingkat persaingan antar pegawai yang

terjadi, sikap kekeluargaan, dan sikap positif yang berkembang.

5. Dimensi kekompakan dalam bekerja. Indikatornya meliputi kerjasama tim, dan kekompakan dalam bekerja.
6. Dimensi budaya organisasi. Indikatornya meliputi semangat kerja, motivasi kerja, dan suasana kerja.
7. Dimensi disiplin kerja. Indikatornya mencakup sikap disiplin kerja, jumlah hari kerja, jumlah hari izin.

Dimensi dan indikator tersebut akan dijadikan rujukan dalam penelitian ini dengan melakukan penyesuaian-penyesuaian sesuai dengan karakteristik organisasi yang diteliti.

Komitmen organisasi

Menurut Mathis dan Jackson (2001) komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan pegawai terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Lebih lanjut dikatakan bahwa ketika pegawai tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh, dan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi yang pada akhirnya mereka akan meninggalkan organisasi, baik karena kesadaran sendiri maupun diberhentikan oleh organisasi

Khan et. al. (2010) berpendapat bahwa komitmen organisasi berhubungan sangat erat dengan kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi seseorang, akan mampu meningkatkan kinerja pegawai, dan sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi, semakin rendah pula kinerja pegawai tersebut. Lebih lanjut dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan komponen yang paling penting untuk meningkatkan kinerja organisasi

Menurut Meyer dan Allen (Coetzee, 2007) terdapat tiga pendekatan komitmen organisasional yang berbeda yaitu:

1. Affective commitment, berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional pegawai. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi.
2. Continuance commitment, adalah suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi.
3. Normative commitment, adalah suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi.

Pengukuran komitmen organisasi dalam suatu penelitian dapat menggunakan dimensi yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (2001). Indikator komitmen afektif meliputi: (1) kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi; (2) loyalitas terhadap organisasi; dan (3) kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi. Indikator komitmen continue meliputi: (1) memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi; dan (2) memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi. Indikator komitmen normative meliputi: (1) kemauan bekerja; dan (2) tanggung jawab memajukan organisasi. Dimensi dan indikator yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen sebagaimana dipaparkan di atas akan dijadikan rujukan dalam penelitian ini.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengetasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Untuk mengetahui kinerja seorang pegawai, organisasi melakukan penilaian kinerja. Menurut Busro (2020) penilaian kinerja adalah suatu cara yang dilakukan untuk menilai prestasi kerja seorang pegawai apakah mencapai target pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Mangkunegara (2005) mengemukakan penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan organisasi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Apabila hal itu dilakukan dengan benar, maka para pegawai akan memperoleh keuntungan dengan jaminan bahwa upaya para pegawai mampu berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Penilaian kinerja dilakukan dengan merujuk pada kriteria-kriteria kinerja yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Wirawan (2009) ada beberapa dimensi dan indikator dalam penilaian kinerja yaitu: (1) Hasil kerja, dengan indikator kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas; (2) Perilaku kerja, dengan indikator disiplin kerja, inisiatif, ketelitian; dan (3) Sifat pribadi, dengan indikator kejujuran dan kreatifitas. Dalam penelitian ini dimensi dan indikator yang akan dijadikan rujukan dalam mengukur kinerja pegawai adalah pandangan Wirawan (2009).

Metode

Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk tipe penelitian kausal, yakni penelitian yang diarahkan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel kerjasama dan ketenangan dalam bekerja dengan kinerja pegawai baik langsung maupun melalui komitmen sebagai variabel intervening.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Balai Karantina Pertanian Kelas 1 Kupang yang berjumlah 123 orang. Sampel penelitian ditetapkan sebanyak 96 orang berdasarkan tabel Isaac dan Michale dengan tingkat kesalahan 5% (Sugiyono,2010). Penarikan anggota sampel menggunakan teknik *simple random sampling* (acak sederhana), dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Jenis dan Sumber Data

Data penelitian berjenis kuantitatif dan kualitatif, yang bersumber primer dan sekunder. Data bersumber primer dikumpulkan langsung dari responden, seperti data kerjasama, ketenangan dalam bekerja, komitmen dan kinerja. Data bersumber sekunder diperoleh dari dokumen lain yang relevan dengan penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Tenik analisis data menggunakan *Path Analysis*.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan tabel 1 tampak bahwa item-item pernyataan pada variabel kerjasama, ketenangan dalam bekerja, komitmen organisasi dan kinerja mempunyai nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel. Ini menunjukkan bahwa item-item pernyataan tersebut semuanya adalah valid kecuali item ke 1 dan 10 dari variabel ketenangan dalam bekerja yang tidak valid dan item tersebut tidak akan disertakan dalam analisis lanjutan. Tampak pula bahwa nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh dari variabel kerjasama, ketenangan dalam bekerja, komitmen organisasi dan kinerja lebih besar dari 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument yang dipakai untuk mengukur variabel-variabel tersebut adalah reliabel.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel kerja sama dipersepsikan baik oleh para responden dengan nilai rata-rata 3,98. Persepsi yang sama diberikan oleh responden kepada variabel ketenangan dalam bekerja, komitmen organisasi dan kinerja dengan skor rata-rata masing-masing 3,62, 3,95 dan 3,91.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabe	Alpha Cronbach	Standar	Kesimpulan	
Kerjasama (X1)	X1.1	.625	0.2006	.794	0,6	Valid/Reliabel	
	X1.2	.642					
	X1.3	.570					
	X1.4	.641					
	X1.5	.671					
	X1.6	.667					
	X1.7	.714					
	X1.8	.604					
Ketenangan Dalam Bekerja (X2)	X2.1	.148		.667		0,6	Tiak Valid
	X2.2	.674					
	X2.3	.649					
	X2.4	.675					
	X2.5	.519					
	X2.6	.624					
	X2.7	.597					
	X2.8	.575					
	X2.9	.392					
	X2.10	.198					Tidak Valid
Komitmen Organisasi (Y)	Y.1	.548		.795		0,6	Valid/Reliabel
	Y.2	.583					
	Y.3	.746					
	Y.4	.678					
	Y.5	.741					
	Y.6	.787					
	Y.7	.515					
	Y.8	.505					
Kinerja (Z)	Z.1	.586	.836	0,6	Valid/Reliabel		
	Z.2	.698					
	Z.3	.666					
	Z.4	.756					
	Z.5	.712					
	Z.6	.672					
	Z.7	.761					
	Z.8	.591					

Tabel 2. Deskripsi Variabel

Variabel/Indikator	Rerata Skor	Klasifikasi
1. Kerjasama (X1)		
X1.1	3,97	Baik
X1.2	3,96	Baik
X1.3	3,98	Baik
X1.4	4,11	Baik
X1.5	4,11	Baik
X1.6	3,98	Baik
X1.7	3,88	Baik
X1.8	3,85	Baik
Rata-rata X1	3,98	Baik
2. Ketenangan Dalam Bekerja (X2)		
X2.2	3.79	Baik
X2.3	3.75	Baik
X2.4	3.70	Baik
X2.5	3.37	Baik
X2.6	3.46	Baik
X2.7	3.55	Baik
X2.8	3.54	Baik
X2.9	3.86	Baik
Rata-rata X2	3.62	Baik
3. Komitmen Organisasi (Y)		
Y.1	3.94	Baik
Y.2	3.97	Baik
Y.3	3.87	Baik
Y.4	3.93	Baik
Y.5	3.96	Baik
Y.6	3.77	Baik
Y.7	4.05	Baik
Y.8	4.12	Baik
Rata-rata Y1	3.95	Baik
4. Kinerja (Z)		
Z.1	3.97	Baik
Z.2	3.93	Baik
Z.3	3.83	Baik
Z.4	3.91	Baik
Z.5	3.92	Baik
Z.6	3.81	Baik
Z.7	3.90	Baik
Z.8	4.06	Baik
Rata-rata Z	3.91	Baik

3. Koefisien Jalur

a. Koefisien Jalur Model Struktural 1

Koefisien jalur model struktural 1 ditentukan dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$ dengan hasil sebagaimana pada tabel 3. Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai t hitung kepercayaan diri sebesar 2.991

> 1.987 dan nilai sig. t sebesar $0.004 < 0.05$. Variabel semangat kerja mempunyai nilai t hitung sebesar $2.900 > 1.987$ dan nilai sig t adalah $0.005 < 0.05$. Nilai t tabel sebesar 1.987 diperoleh dari $df: n-k = 89-3 = 86; \alpha/2 = 0.05/2 = 0.025$; uji dua sisi.

Tabel 3. Hasil Analisis Model Struktural 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.683	3.904		2.992	.004
Kerja Sama	.417	.095	.406	4.382	.000
Ketenangan Dlm Bekerja	.182	.086	.196	2.111	.037

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Mengacu pada tabel 3 diketahui bahwa nilai t hitung variabel kerjasama adalah $4.382 > 1.985$ dan nilai sig. t adalah $0,000 < 0.05$. Variabel ketenangan dalam bekerja mempunyai nilai t hitung sebesar $2.111 > 1.986$ dan nilai sig. t sebesar $0.037 < 0.05$. Nilai t tabel sebesar 1.985 diperoleh dari $df: 96-k = 89-2 = 94; \alpha/2 = 0.05/2 = 0.025$; uji dua sisi. Oleh karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai sig t lebih kecil dari 0.05 maka

dapat dikatakan bahwa variabel kerja sama dan ketenangan dalam bekerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (Y).

Sedangkan kontribusi pengaruh dari variabel-variabel tersebut terhadap variabel komitmen organisasi (R square) dapat dilihat pada tabel 4 berikut.

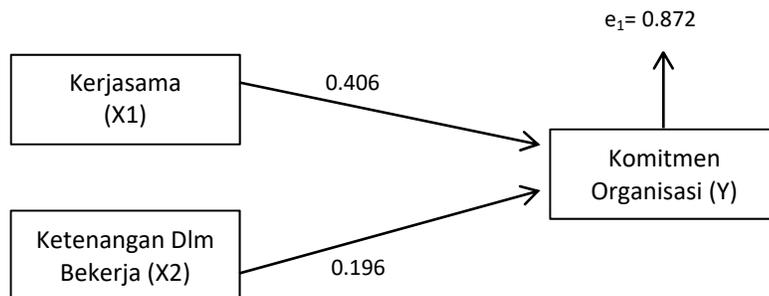
Tabel 4. Kontribusi Pengaruh Model Struktural 1.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.488 ^a	.238	.221	4.21081

a. Predictors: (Constant), Ketenangan Dlm Bekerja, Kerja Sama

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa besarnya nilai R^2 (R square) yang diperoleh sebesar 0,238. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh variabel kerjasama, dan ketenangan dalam bekerja terhadap variabel komitmen organisasi sebesar 23,8%, sedangkan sisanya sebesar

76,2% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara itu nilai e1 dapat dicari dengan rumus $\sqrt{(1-0,238)} = 0,872$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur Model Struktural 1 sebagaimana pada gambar 1.



Gambar 1. Diagram Jalur Model Struktural 1

b. Koefisien Jalur Model Struktural 2
 Koefisien jalur model struktural 2 ditentukan dengan persamaan $Z = a +$

$b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y + e_2$ dengan hasil sebagaimana pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Model Struktural 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.607	3.240		1.113	.269
Kerja Sama	.214	.083	.220	2.586	.011
Ketenangan Dlm Bekerja	.207	.070	.235	2.957	.004
Komitmen Organisasi	.422	.082	.445	5.128	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Mengacu pada Tabel 5 diketahui bahwa variabel kerjasama mempunyai nilai t hitung sebesar $2.586 > 1.985$ dan nilai sig t sebesar $0.011 < 0.05$. Variabel ketenangan dalam bekerja mempunyai nilai t hitung sebesar $2.957 > 1.985$ dan nilai sig t sebesar $0.004 < 0.05$. Variabel komitmen organisasi mempunyai nilai t hitung sebesar $5.128 > 1.985$ dan nilai sig t sebesar $0.000 < 0.05$. Nilai t hitung sebesar 1.985 diperoleh dari $df: n-3 = 96-3 = 93; \alpha/2 = 0.05/2 = 0.025$; uji

dua sisi (Lihat Tabel 4.11). Oleh karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan sig t lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa variabel kerjasama, ketenangan dalam bekerja dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan kontribusi variabel-variabel tersebut (R square) terhadap variabel kinerja dapat dilihat pada tabel 6 berikut.

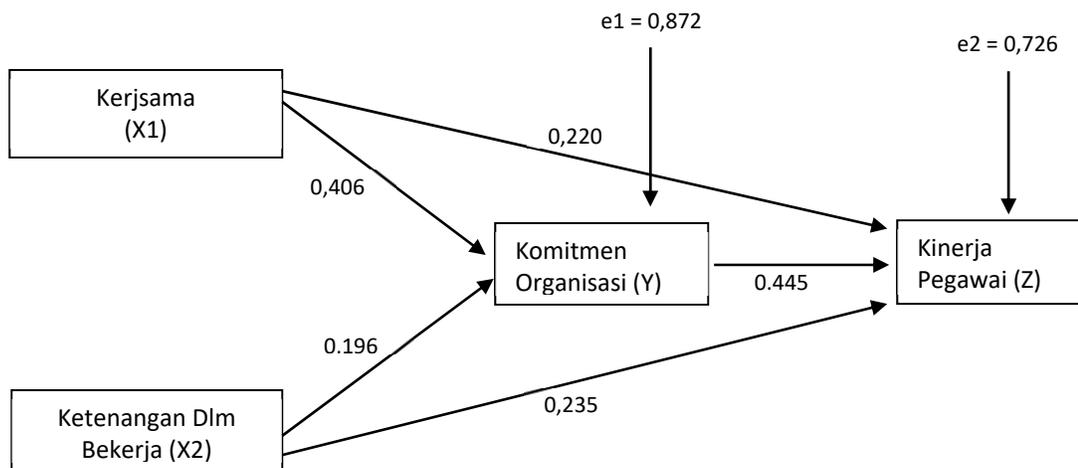
Tabel 6. Kontribusi Pengaruh Model Struktural 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.472	.455	3.33785

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Ketenangan Dlm Bekerja, Kerja Sama

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa nilai R^2 (R Square) yang diperoleh sebesar 0,472. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh variabel kerjasama, ketenangan dalam bekerja dan komitmen organisasi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 47,2%, sedangkan sisanya sebesar

52.8% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara itu nilai e_2 dapat dicari dengan rumus $\sqrt{(1-0,472)} = 0,726$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur Model Struktural 2 sebagaimana pada gambar 2 berikut.



Gambar 2. Diagram Jalur Model Struktural 2.

c. Uji Signifikansi Koefisien Mediasi

1) Pengaruh Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai Melalui

Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Sobel Tes Kerjasama Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi.

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.406	Sobel test: 0.9736995	0.03419125	0.33020577
b 0.082	Aroian test: 0.94937065	0.03506744	0.34243213
s _a 0.095	Goodman test: 1	0.033292	0.31731051
s _b 0.082	Reset all	Calculate	

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa pengaruh tidak langsung variabel kerjasama terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi mempunyai nilai test statistic (t-hitung) sebesar $0,974 < 1.985$. T tabel sebesar 1.985 diperoleh dari df: $n-1 = 96-1 = 95$; $\alpha = 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh tidak langsung dari variabel kerjasama terhadap kinerja pegawai melalui

komitmen organisasi. Atau dengan kata lain komitmen organisasi tidak berperan memediasi hubungan antara kerjasama dengan kinerja pegawai.

- 2) Pengaruh Ketenangan Dalam Bekerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil Sobel Tes Ketenangan Dalam Bekerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi.

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.196	Sobel test: 0.9157279	0.01755107	0.35980963
b 0.082	Aroian test: 0.84970389	0.01891482	0.39548974
s _a 0.086	Goodman test: 1	0.016072	0.31731051
s _b 0.082	Reset all	Calculate	

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa pengaruh tidak langsung variabel ketenangan dalam bekerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi mempunyai nilai test statistic (t-hitung) sebesar $0,916 < 1.985$. T tabel sebesar 1.985 diperoleh dari df: $n-1 = 96-1 = 95$; $\alpha = 0.05$. Hal ini

menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh tidak langsung dari variabel ketenangan dalam bekerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Atau dengan kata lain komitmen organisasi tidak dapat berperan memediasi hubungan antara ketennagan dalam bekerja dengan kinerja pegawai.

4. Pembuktian Hipotesis

Berdasarkan perhitungan koefisien jalur sebelumnya, berikut dilakukan pembuktian hipotesis sebagai berikut.

1. Diduga kerjasama (X1) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Dari analisis dan perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar $4.382 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1.985$ dan nilai sig. $t \text{ } 0,000 < 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa secara langsung kerjasama berpengaruh signifikan terhadap

komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis ini terbukti;

2. Diduga ketenangan dalam bekerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Dari analisis dan perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar $2.111 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1.985$ dan nilai sig. $t \text{ } 0,037 < 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa secara langsung kerjasama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis ini terbukti;

3. Diduga kerjasama (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Z). Dari analisis dan perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar $2.586 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1.985$ dan nilai sig. $t \text{ } 0,000 < 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa secara langsung kerjasama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis ini terbukti;
4. Diduga ketenangan dalam bekerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dari analisis dan perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar $2.957 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1.985$ dan nilai sig. $t \text{ } 0,004 < 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa secara langsung ketenangan dalam bekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis ini terbukti;
5. Diduga komitmen organisasi (Y) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Z). Dari analisis dan perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar $5.128 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1.985$ dan nilai sig. $t \text{ } 0,000 < 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa secara langsung komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis ini terbukti;
6. Diduga kerjasama (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Z) melalui komitmen organisasi. Dari analisis dan perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar $3.339 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1.985$, sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh tidak langsung antara kerjasama dengan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis ini terbukti; dan
7. Diduga ketenangan dalam bekerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai (Z) melalui komitmen organisasi. Dari analisis dan perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar $1.957 < \text{nilai } t \text{ tabel } 1.985$, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh tidak langsung antara ketenangan dalam bekerja dengan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis ini tidak terbukti.

5. Pembahasan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kerjasama, ketenangan dalam bekerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Kupang tergolong baik. Hasil analisis deskriptif ini sejalan dengan pengujian inferensi yang dilakukan dimana, uji persamaan structural 1 maupun persamaan structural 2 menunjukkan korelasi yang kuat dan positif dari variabel-variabel tersebut.

Kerjasama merupakan suatu bentuk proses sosial yang di dalamnya terdapat berbagai aktivitas yang ditujukan untuk mencapai tujuan bersama dengan saling membantu dan saling memahami aktivitas masing-masing. Busro, (2020) mengemukakan bahwa kerjasama merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama oleh lebih dari satu orang yang bentuknya bermacam-macam, yang dilakukan diarahkan untuk mewujudkan tujuan bersama. Kerjasama dapat berupa komunikasi bersama, koordinasi antara satu bagian dengan bagian lain, dukungan yang bersifat kooperatif, kolaborasi dan lainnya.

Hasil pengujian hipotesis (H1) menunjukkan bahwa kerjasama berpengaruh positif dan signifikan

terhadap komitmen organisasi. Hal ini memberikan makna bahwa semakin baik kerja sama, maka akan semakin baik pula komitmen organisasi dan sebaliknya semakin kurang kerja sama, akan semakin kurang pula komitmen dalam organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari Cut Nurul Fathia (2018) yang menyimpulkan bahwa kerjasama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, kerjasama juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (H3). Hal ini memberikan makna bahwa semakin baik kerjasama, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai dan sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferreddy Siagian (2020) yang menemukan bahwa kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig sebesar $0.00 < 0.05$. Selain itu hasil temuan ini sejalan pula dengan dengan penelitian Farhan Elang Ibrahim, dkk (2021) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo.

Ketenangan dalam bekerja menurut Natalia (2011) merupakan faktor kunci yang harus diusahakan ketika bekerja. Ketenangan dalam bekerja bukan hanya meliputi ketenangan batin, tetapi juga menyangkut ketenangan lahir, dalam arti lingkungan kerja yang tenang dan kondusif. Busro (2020) mengidentifikasi ketenangan batin sebagai suatu kondisi kebatinan seseorang yang damai, lepas dari masalah, tanpa ada konflik batin, tanpa ada tekanan, yang semuanya akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Lebih lanjut dikatakan ketenangan batin merupakan suatu suasana batin yang

dirasakan oleh seseorang selama melakukan pekerjaan di kantor. Seorang pegawai yang mempunyai ketenangan batin memiliki ciri-ciri (a) tidak mudah panik dalam segala situasi dan kondisi; (b) mempunyai keyakinan diri yang tinggi akan kemampuan mengatasi masalah; (c) selalu waspada dengan berbagai resiko yang menghantui dan (d) cepat adaptasi dengan berbagai perubahan kondisi internal dan eksternal.

Seperti dijelaskan di atas, hasil analisis deskriptif menunjukkan ketenangan dalam bekerja dari pegawai pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Kupang adalah baik. Hal ini sejalan dengan uji hipotesis (H2) yang dilakukan dimana ketenangan dalam bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini memberikan makna bahwa apabila ketenangan dalam bekerja semakin baik, maka akan semakin baik pula komitmen organisasi dari para pegawai tersebut, demikian pula sebaliknya. Hasil analisis ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Linda Novita Natalia (2011) yang menemukan bahwa secara parsial ketenangan dalam bekerja, berpengaruh signifikan terhadap komitmen brkerja. Selain itu dalam uji hipotesis ke 4 (H4), ketenangan dalam bekerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberikan makna bahwa apabila bila ketenangan dalam bekerja semakin baik, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai, demikian pula sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Busro (2020). Selain itu temuan ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Linda Novita Natalia (2011) yang menyimpulkan bahwa ketenangan dalam bekerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Komitmen organisasi, menurut Mathis dan Jackson (2001) adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan pegawai terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Lebih lanjut dikatakan bahwa ketika pegawai tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh, dan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi yang pada akhirnya mereka akan meninggalkan organisasi, baik karena kesadaran sendiri maupun diberhentikan oleh organisasi. Dalam dunia kerja, komitmen pegawai terhadap organisasi sangat penting. Jika para pegawai berkomitmen pada organisasi mereka akan lebih produktif. Tanpa ada komitmen yang tinggi yang dimiliki oleh pegawai, maka tidak akan ada kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut (Busro, 2020).

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Kupang adalah baik. Hasil ini linier dengan uji hipotesis yang ke 5 (H5) dimana komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberikan makna bahwa semakin baik komitmen organisasi semakin baik pula kinerja pegawai, demikian pula sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Busro (2020). Selain itu hasil kajian ini didukung oleh hasil penelitian dari Kristanty Nadapdap (2017) dan Sri Gustina Pane dan Fatmawati (2017). Penelitian-penelitian ini mempunyai kesimpulan yang sama yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis (H6) menunjukkan bahwa kerjasama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Ini berarti komitmen organisasi tidak berperan sebagai variabel mediasi dari hubungan antara kerjasama dengan kinerja pegawai. Hal ini memberikan makna bahwa peningkatan kinerja pegawai hanya dapat dilakukan secara langsung terhadap perbaikan kerjasama, tetapi tidak bisa dilakukan melalui perbaikan komitmen organisasi.

Hasil pengujian hipotesis (H7) menunjukkan bahwa ketenangan dalam bekerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Ini berarti komitmen organisasi tidak berperan sebagai variabel mediasi dari hubungan antara ketenangan dalam bekerja dengan kinerja pegawai. Hal ini memberikan makna bahwa peningkatan kinerja pegawai hanya dapat dilakukan secara langsung terhadap perbaikan ketenangan dalam bekerja tetapi belum bisa dilakukan melalui perbaikan komitmen organisasi.

Kesimpulan dan Implikasi

Berdasarkan uraian-uraian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kerjasama dan ketenangan dalam bekerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik kerjasama dan ketenangan dalam bekerja maka akan semakin baik pula komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

Namun demikian komitmen organisasi gagal berperan sebagai variabel mediasi dari hubungan antara kerjasama dan

ketenangan dalam bekerja dengan kinerja. Ini secara teoritis merupakan sebuah temuan yang menarik. Oleh karena itu kepada peneliti lain yang berminat agar melakukan kajian lebih lanjut pada level yang lebih luas agar dapat diketahui konsistensi hubungan tersebut. Selain itu dapat dilakukan penambahan variabel bebas atau intervening agar diketahui hubungan yang holistic dan beragam.

Referensi

- Ayu Karmila, dkk (2020) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Di Kantor Kecamatan Bukit Kerman Kabupaten Kerinci, Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa (JAN Maha) Volume 2 No.10 – 31 Oktober 2020
- Bowo dan Andy (2007) Pengertian Kerja sama, <http://lompoulu.blogspot.com>, diakses 23 Desember 2020.
- Bernardin dan Russel (2011) Human Resources, New York: Mc Graw Hill.
- Busro Muhammad (2020) Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke 2, Jakarta, Prenadamedia Group.
- Cut Nurul Fathia, (2018), Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, dan Pelatihan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Perta Arun Gas di Lhokseumawe) Banda Aceh, Thesis, Program Studi Magister Manajemen Universitas Syiah Kuala, 2018
- Choudhury Mohammed S. (2005) Enhancing motivation and work performance On the sales people: The impact of supervisors behavior. The International Journal of Applied Management and technology Vol 6 No 1 pp 166-181.
- Coetzee, M. Schreuder D & Tladinyane R, (2007), Career anchors and its relation to organizational commitmen, Southern Africa Business Review, 11(1) 65-85.
- Desler Gary (2011) Human Resource Management. Twelfth/Global Edition. New Jersey: Prentice Hall.Inc.
- Farhan Elang Ibrahim, dkk (2021) Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Lion Superindo, Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM Vol.1, No.2 Agustus 2021: 316 - 325 P-ISSN 2775-9695 E-ISSN 2775-9687.
- Fereddy Siagian, (2020), Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon, ALIGNMENT:Journal of Administration and Educational Management Volume 3, Nomor 1, Juni 2020 e-ISSN : 2598-5159 p-ISSN : 2598-0742 DOI : <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i1.1275>.
- Guritno, Bambang dan Waridin (2005) Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. Jurnal Riset Bisnis Indonesia Vol 1 No 1.

- Hamdi, Muhammad,(2007), Kebijakan Publik dan Implementasinya, Jakarta: Rineka Cipta.
- Kristanty Nadapdap, (2017), Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari, Jurnal Ilmiah Methonomi Vol. 3 No.1 (Januari – Juni 2017)
- Khan Muhammad et.al. (2010) The Impact of Organizational Comitment on Employee Job Performance. European Journal of Social Science, Vol 15 Number 3 pp 292-298.
- Kumar dan Eng.R (2009) Perceived Organizational Commitmen and its Impact to the Turnover Intention: Correlation Analysis, Journal of Global Business and Economic, January Vol. 4 No 1.
- Keban,Jeremias T., 2008, Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Issues, Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Mahmudi, (2007), Manajemen Kinerja Sektor Publik, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara Prabu Anwar, (2005), Evaluasi Kinerja SDM, PT Refika Aditama.
- Mathis Robert L & Jackson John H (2001) Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Satu Edisi Indonesia, Jakarta: PT Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2005) Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rmaja Rosdakarya.
- Meyer, John P. dan Natalie J. Allen (2001) A three Componen Conzeptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management Review, Vol. 1 Number 1 1991, p 61-89.
- Natalia Linda Novita, (2011), Pengaruh Pengawasan, Ketenangan dalam Bekerja, dan Ketekunan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Florindo Makmur Lampung Tengah, *Skripsi*, FKIP Unila.
- Pabundu, Tika (2006) Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Rose, Kumar dan Pak (2009) The effect of Organizational Learning on Organizational Commitment, job Satisfaction and Work Performance, The journal of Applied Bussines Research-November/December 2009, Vil 25 No 6 pp 55-66.
- Rivai Veitzal (2006) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik: Jakarta: RadjaGrafindo Persada.
- Sri Gustina Pane dan Fatmawati (2017) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan, Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB) Vol. 2. No.3. Oktober 2017
- Suryaman (2016) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Implikasinya pada Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota dan Kabupaten Serang, Disertasi, Jakarta: PPs Upi YAI.

Tambunan, Tulus, T. H. (2002) Usaha Kecil dan Menengah di Indoensia Beberapa Isu Penting, Jakarta: PT Salemba Empat.

Wirawan, (2009), Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian, Jakarta, Salemba Empat

Yuwalliantin, Sitti (2006) Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen Unissula Semarang, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 7 No 2 Juli, p 241-256