

# **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI DAN INTERNAL LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAH DESA DI KECAMATAN SEMPOR KABUPATEN KEBUMEN**

**Faishal Qorni**

S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen, faishalqorni91@gmail.com

## **Abstrak**

Kinerja pegawai di suatu instansi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut berasal dari dalam diri dan lingkungan tempat kerja. Dalam pengelolaan pemerintahan Desa di Kecamatan Sempor masih menemui kendala khususnya kinerja sumber daya manusia. Populasi dalam penelitian ini Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dan sampel yang di ambil adalah Aparatur Pemerintah Desa terdiri dari Sekretaris dan Kaur Pemerintahan Desa di Kecamatan Sempor berjumlah 32 orang. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuisioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah SPSS for Windows versi 23.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen. (2) Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen. (3) *Internal Locus Of Control* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen. (4) Komitmen Organisasi, Kompetensi dan *Internal Locus Of Control* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen. Hasil uji (Koefisien Determinasi) diperoleh nilai 0,863 sehingga besarnya variabel independent penelitian ini mempengaruhi variabel dependent sebesar 86,3% dan sisanya sebesar 13,7% adalah penelitian lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kompetensi, *internal Locus of control*, Kinerja

## **ABSTRACTION**

*Employee performance in an agency is influenced by several factors. These factors come from within and the workplace environment. In the management of the village government in Sempor District, it still faces obstacles, especially the performance of human resources. The population in this study was Village Government Apparatus in Sempor District, Kebumen Regency. This study used a saturated sample technique and the sample taken was the Village Government Apparatus consisting of the Secretary and Head of Village Government in Sempor District totaling 32 people. The technique of collecting data is by distributing questionnaires. The analysis used is validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis and the coefficient of determination. The data processing tool used is SPSS for Windows version 23.0. The results of this study indicate that: (1) Organizational Commitment has a positive and significant influence on the performance of Village Government Officials in Sempor District, Kebumen Regency. (2) Competence has a positive and significant effect on the performance of Village Government Apparatus in Sempor District, Kebumen Regency. (3) Internal Locus Of Control has a positive and significant influence on the performance of Village Government Officials in Sempor District, Kebumen Regency. (4) Organizational Commitment, Competence and Internal Locus Of Control together (simultaneously) have a positive and significant effect on the performance of Village Government Officials in Sempor District, Kebumen Regency. The test results (coefficient of determination) obtained a value of 0.863 so that the size of the independent variable of this study affected the dependent variable by 86.3% and the remaining 13.7% was other research not included in this study.*

*Keywords: Organizational Commitment, Competence, Internal Locus of control, Performance*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peran penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia sangat kuat. Sedangkan menurut Menurut Handoko dalam Yani (2012:10) "Manajemen sumber

daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi."

Pekerjaan merupakan hal yang didambakan oleh semua insan. Dengan melakukan suatu pekerjaan selain bertujuan untuk mendapatkan imbalan berupa gaji/upah, dengan bekerja diharapkan akan dapat menerapkan

kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya pada tempat kerja yang dipilihnya. Tempat kerja yang dipilih, diharapkan sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Meskipun beberapa tempat kerja terkadang tidak memandang tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang.

Pemerintahan Desa adalah lembaga pemerintahan desa yang bertugas mengelola wilayah tingkat desa. lembaga ini di atur melalui Peraturan Pemerintah No. 72 Tahun 2005 tentang pemerintahan desa yang diterbitkan untuk melaksanakan ketentuan pasal 216 (1) Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah. Dalam pasal 202 Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah (UU Pemda) bahwa pemerintah desa terdiri atas Kepala Desa, dan Perangkat Desa. Perangkat desa bagian dari unsur pemerintah desa yang terdiri dari sekretaris desa (sekdes) dan perangkat desa lainnya yang merupakan aparatur pemerintah desa di bawah naungan kepala desa (kades). Adapun perangkat desa lainnya yang dimaksud biasanya jumlah dan sebutannya disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi sosial budaya masyarakat setempat yang biasa dikenal dengan sebutan Kepala Urusan (KAUR)/ Kepala Seksi (KASI) dan unsur kewilayahan/ Kepala Dusun (KADUS) yang ada di setiap Pemerintahan Desa.

Aparatur Pemerintahan Desa di Kantor Kecamatan Sempor terdiri dari 16 Desa dengan jumlah perangkat sekitar 196 orang dengan latar pendidikan, SMP, SMK, D3, S1. Maju mundurnya sebuah desa, sangat bergantung pada Kepala Desa dan kinerja dari para perangkat desa.

Adanya kebijakan pemerintah diharapkan mampu mendorong para perangkat desa untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan semaksimal mungkin sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai target yang telah ditentukan. Kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai yang bekerja pada suatu instansi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut tidak hanya berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri, melainkan faktor lingkungan kerja dari tempat kerja pegawai tersebut. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kinerja sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci. Dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang berkualitas, Kecamatan Sempor perlu memperhatikan pengelolaan pemerintahan desa dan proses manajemen sumber daya manusia. Apabila perangkat desa tidak dapat memberikan hasil kerja dengan maksimal maka dapat dipastikan target kerjanya tidak tercapai sehingga dapat menjadi sebuah kemunduran bagi desa.

Kenyataannya dalam pengelolaan pemerintahan Desa di Kecamatan Sempor masih menemui kendala khususnya kendala di kinerja sumber daya manusianya atau kinerja perangkat desa yang mengakibatkan kinerja yang dihasilkan menurun dan tidak tercapainya program kerja yang telah dirancang. Menurunnya kinerja yang dihasilkan dapat dilihat dari efisiensi waktu yang digunakan seharusnya perangkat desa mampu menyelesaikan tugasnya secara cepat dan tepat, namun dalam kenyataannya penyusunan dan pelaporan SPJ (Surat Pertanggungjawaban), sering terlambatnya desa dalam melaporkan kewajiban- kewajibannya dalam bentuk pembuatan RAB (Rencana Anggaran Biaya), pelaksanaan kegiatan, hingga pelaporan kegiatan dalam bentuk SPJ (Surat Pertanggungjawaban), kegiatan-kegiatan yang telah dilaksanakan desa, sering terlambatnya desa dalam melaporkan kewajiban- kewajibannya dalam bentuk pembuatan RAB (Rencana Anggaran Biaya), pelaksanaan kegiatan, hingga pelaporan kegiatan dalam bentuk SPJ (Surat Pertanggungjawaban) kegiatan-kegiatan yang telah dilaksanakan desa, seringkali disampaikan terlambat. Kemampuan perangkat desa dalam menyelesaikan tugas hariannya seringkali kurang atau tidak mencapai target yang telah ditentukan, kemudian dilihat dari kualitas hasil kerja yang disampaikan masih ditemukan kualitas penyusunan laporan yang kurang baik dari segi ketelitian maupun dari segi kerapian laporan.

Komitmen Organisasi merupakan merupakan salah satu dedikasi yang dimiliki oleh seorang pekerja terhadap perusahaan atau organisasi tersebut. Menurut Luthans (2006:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah : “Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan”. Sedangkan menurut Robbins dan Judge dalam Zelvia (2015:90) mengemukakan bahwa “Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan- tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”.

Penelitian terdahulu yang menyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja juga dilakukan oleh Gunawan, 2014 dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Nikkatsu Electric Works Bandung, mereka menyatakan bahwa komitmen organisasi sudah baik yang diolah melalui 3 (tiga) indikator yaitu Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Kelanjutan. Indikator komitmen afektif dan komitmen kelanjutan masuk dalam kategori baik sehingga membawa pengaruh positif dalam meningkatkan komitmen bekerja. Namun ada salah satu indikator yang perlu diperhatikan yaitu komitmen normatif yang masuk dalam kategori cukup. Penelitian lain yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja dilakukan oleh Normi, 2017

dengan judul penelitian Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan, mereka menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa penelitian terdahulu, dapat ditarik sebuah penjelasan tentang variabel komitmen yang terdiri dari komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja.

Fenomena Komitmen Organisasi yang ada di kantor desa yang peneliti dapati dari hasil wawancara, menunjukkan bahwa komitmen para pegawai rata-rata masih sangat dibawah standar. Mereka berpendapat atau berfikir bahwa yang terpenting adalah berangkat bekerja, tanpa terlalu memperhatikan komitmen mereka terhadap pekerjaan itu sendiri.

Kompetensi Sumber daya perangkat desa merupakan komponen yang penting dalam proses suatu kegiatan pemerintahan karena dalam pelaksanaan tugas-tugas di pemerintah desa harus tersedianya sumber daya perangkat desa yang berkomitmen dan mampu bertanggungjawab tugas yang diberikan kepadanya. Dengan adanya komitmen yang tinggi dari kepala desa beserta perangkat desa di Kecamatan Sempor, maka dapat meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan desa dan secara tidak langsung juga akan meningkatkan kinerja aparatur desa itu sendiri.

Kompetensi menurut Menurut Wibowo (2007:86) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No 46 A Tahun 2003 yang menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian ini adalah yang dilakukan oleh Normi, 2017 dengan judul penelitian Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan, Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi karyawan adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif yaitu penelitian yang dilakukan oleh Andi irawan, 2016

dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara, kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara.

Fenomena kompetensi yang ada di kantor desa yang peneliti dapati dari hasil wawancara, masih kurang banyak perangkat desa yang belum menguasai tupoksinya sebagai perangkat desa, terdapatnya beberapa pegawai yang kurang memiliki kompetensi baik dari kompetensi kerja ditinjau dari tingkat pendidikan maupun dari kompetensi perilaku yang kebanyakan perangkat desa yang kurang menguasai komputer, dan tidak mau mengembangkan kompetensi terhadap komputer, dan tugas-tugas yang harusnya dikerjakan beberapa orang di kerjakan oleh satu orang. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dan kepercayaan masyarakat terhadap mutu pelayanan kantor desa tersebut.

Konsep tentang Menurut Robbins (2007:138) *Internal Locus Of Control* adalah individu yang percaya bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka.

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini menyatakan *Locus Of Control* berpengaruh terhadap kinerja juga dilakukan oleh Putri (2018) dengan judul “ Pengaruh *Self Efficacy* dan *Internal Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Prima Jasa Bandung”. Populasi keseluruhan sampel pada penelitian ini sebanyak 60 orang. Penelitian menggunakan data primer yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dan wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* dan *internal locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *self efficacy* dan *internal locus of control* memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yaitu sebesar 58,6%. Pengaruh variabel independen yang dominan adalah *internal locus of control* dengan koefisien sebesar 50,9%, sedangkan *self efficacy* sebesar 7,7%.

Fenomena *Internal Locus Of Control* yang ada di kantor desa yang peneliti dapati dari hasil wawancara, *Internal Locus Of Control* disebut *locus* pengendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan terhadap keberhasilan menjadi tolak ukur dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya. Pada dasarnya perangkat desa bekerja tanpa memaksimalkan kemampuan, desa kurang termotivasi sehingga kurang memiliki inisiatif untuk memajukan desanya.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu inilah yang menarik minat peneliti untuk mengambil penelitian Aparatur Pemerintah Desa Kecamatan Sempor, dimana Aparatur Desa di Kecamatan Sempor memiliki komitmen dan kompetensi yang beragam di dalam menjalankan tugas sebagai aparatur pemerintah desa.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Internal Locus Of Control Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen"**.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen.
2. Mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen.
3. Mengetahui pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen.
4. Mengetahui Pengaruh Komittmen Organisasi, Kompetensi dan *Locus Of control* terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen.

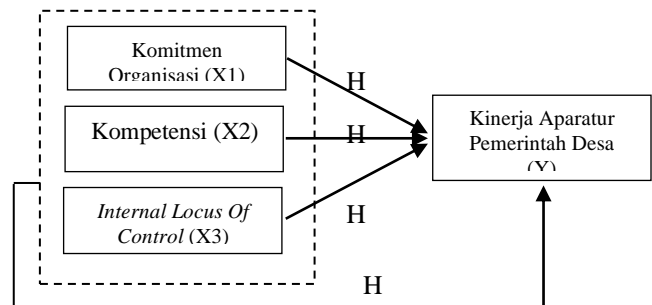
### Kajian Teori

1. Kinerja, Menurut Mangkunegara (2009: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Indikator dalam penelitian ini menurut Mangkunegara (2005:67), meliputi:
  - a. Kualitas kerja
  - b. Kuantitas kerja
  - c. Kerjasama
  - d. Tanggung jawab
  - e. Inisiatif
2. Komitmen organisasi menurut (Luthans 2006 : 249) menjelaskan bahwa: "sikap yang mereflesikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Indikator dalam penelitian ini menurut Allen dan Meyer (2016:4), meliputi:
  - a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)
  - b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)
  - c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)
3. Kompetensi menurut Menurut Wibowo (2007:86) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan daan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu

pekerjaan atau situasi. Indikator dalam penelitian ini menurut Gordon dalam Sutrisno (2011:204), meliputi:

- a. Pengetahuan (*Knowledge*)
  - b. Pemahaman (*Understanding*)
  - c. Kemampuan/Keterampilan (*Skill*)
  - d. Nilai (*Value*)
  - e. Sikap (*Attittude*)
  - f. Minat (*Interest*)
4. Menurut Robbins (2007:138) *Internal Locus Of Control* adalah individu yang percaya bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka. Indikator dalam penelitian ini menurut Crider (1983), meliputi:
    - a. Suka bekerja keras
    - b. Memiliki inisiatif yang tinggi
    - c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
    - d. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
    - e. Selalu mempunyai presepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil

### MODEL EMPIRIS



### Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, penulis membuat hipotesis untuk variabel bebas terhadap variabel terikat dengan model analisis dua arah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Diduga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah desa di kecamatan sempor kabupaten kebumen.
- H<sub>2</sub> : Diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah desa di kecamatan sempor kabupaten kebumen.
- H<sub>3</sub> : Diduga *internal locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah desa di kecamatan sempor kabupaten kebumen.
- H<sub>4</sub> : Diduga secara simultan komitmen organisasi, kompetensi, dan *internal locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah desa di kecamatan sempor kabupaten kebumen.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2006:72) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Pemerintahan Desa di Kecamatan

Sempor kabupaten Kebumen yang berjumlah 32 orang. Responden yang akan diteliti merupakan Sekretaris Desa dan Kaur Pemerintahan.

Menurut Sugiyono (2010:218) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan pengambilan sampel dengan teknik sampel jenuh karena populasinya kurang dari 100, maka teknik sampel yang di ambil adalah Aparatur Pemerintahan Desa yang terdiri dari Sekretaris Desa dan Kaur Pemerintahan Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen yang berjumlah 32 orang. Teknik ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Arikunto, 2013), sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Jumlah sampel yang di ambil dalam penelitian ini sebanyak 32 orang Aparatur Pemerintahan Desa.

### Teknik Analisis Data

#### Analisis Statistika

Analisis statistika digunakan untuk menganalisis data dari hasil jawaban kuesioner dengan menggunakan metode-metode statistik. Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu SPSS (*Statistical Product and Services Solutions for windows*) versi 23.00. Adapun analisis yang digunakan meliputi:

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009:49) kuesioner dikatakan valid jika pertanyaannya pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Menurut Sugiyono (2005) cara yang dapat digunakan adalah dengan *item-item* berisi pertanyaan dan pernyataan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus *product moment*. Melalui rumus dari Path-Whel, korelasi *Product Moment* dalam Arikunto (2009) dapat dituliskan sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[(n \sum X^2) - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- $r$  = Koefisien korelasi *Product Moment*
- $n$  = Banyaknya sampel/jumlah responden
- $X$  = Skor tiap item yang dipertanyakan
- $Y$  = Skor total variabel

Menentukan nilai korelasi dengan *level of signifikan* 95% atau toleransi kesalahan alfa ( $\alpha$ ) adalah 5% setara dengan 0,05. Maka dasar menentukan nilai korelasi ( $r$ ) dengan menggunakan analisis menurut Ghozali (2009:49) dengan rumus

$$df = n - 2$$

Keterangan:

$df$  = *degree of freedom*

$n$  = sampel

Dengan *level of significance* 95% maka dasar analisisnya (Ghozali, 2009:49):

- a. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka item tersebut valid
- b. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka item tersebut tidak valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009:45). Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan *one shot* dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Analisis terhadap hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan programisasi komputer dengan program SPSS 23.00 *for windows* yang mengacu pada rumus *Alpha Cronbach* dengan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

$$= \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan :

- $r_i$  = reliabilitas instrumen
- $k$  = banyaknya butir pertanyaan
- $\sum S_i^2$  = mean kuadrat kesalahan
- $S_t^2$  = total varian

Kriteria pengujian Ghozali (2009:45) :

- a. Jika *alpha cronbach* > 0,60 atau 60 %, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- b. Jika *alpha cronbach* < 0,60 atau 60 %, maka variabel tersebut tidak reliabel.

**Tabel I**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>cronbach's alpha</i>	Batas Penerimaan	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,644	0,60	Reliabel
Kompetensi	0,645	0,60	Reliabel
<i>Internal Locus Of Control</i>	0,669	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,786	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel I hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60.

### 3. Uji Asumsi Klasik

**Tabel II**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

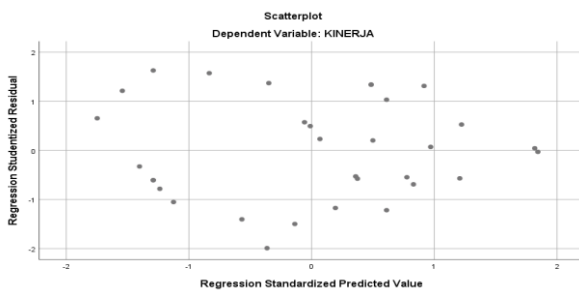
Variabel	Collinearity statistic	
	Tolerance	VIF
Komitmen	0,346	2,891
Organisasi		
Kompetensi	0,252	3,970
Internal Locus Of Control	0,229	4,362

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel II dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan angka VIF lebih kecil dari 10 dan *tolerance* lebih besar dari 0,1 yang artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji dan terhadap model regresi.

### Gambar I

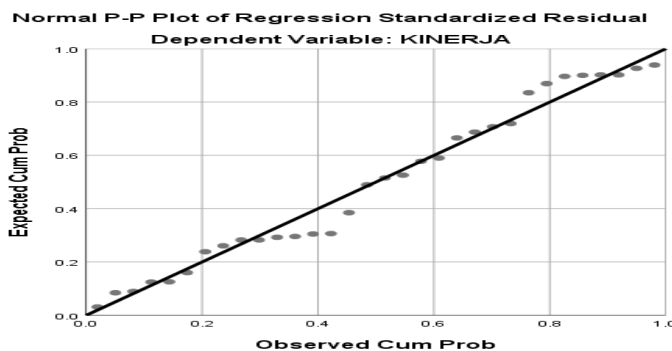
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan gambar I dari hasil *output* spss dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

**Gambar II**  
**Hasil Uji Normalitas**



Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan gambar III di atas dari hasil *output* spss dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar

garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model tersebut memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel III**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,805	1,256		-2,234	,034
Komitmen Organisasi	,729	,211	,389	3,448	,002
Kompetensi	,300	,137	,290	2,188	,037
Internal Locus Of Control	,395	,168	,327	2,354	,026

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel III, maka dapat dibuat persamaan regresi linearnya sebagai berikut:

$$Y = -2,805 + 0,729X_1 + 0,300X_2 + 0,395X_3 + e$$

Adapun persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta -2,805 menjelaskan bahwa jika komitmen organisasi, kompetensi, dan *internal locus of control* bernilai nol atau jika ada ketiga variable tersebut, maka kinerja pegawai sebesar -2,805 satuan. Pada kenyataannya tidak ada pegawai yang tidak mempunyai komitmen organisasi, kompetensi, dan *internal locus of control* sehingga nilai konstanta negatif dapat diabaikan.
- Koefisien variabel Komitmen Organisasi (X1) 0,729 menjelaskan bahwa setiap penambahan 1 (satu) satuan Komitmen Organisasi akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,729kali.
- Koefisien variabel Kompetensi (X2) 0,300 menjelaskan bahwa setiap penambahan 1 (satu) satuan Kompetensi akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,300 kali.
- Koefisien variabel *Internal Locus Of Control* (X3) 0,395 menjelaskan bahwa setiap penambahan 1 (satu) satuan *Internal Locus Of Control* akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,395 kali.

**Tabel IV**  
**Hasil Uji Persial (Uji t)**

Variabel	Signifikan	$\alpha$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Keterangan
X1	0,002	0,05	3,448	2,045	Signifikan
X2	0,037	0,05	2,188	2,045	Signifikan
X3	0,026	0,05	2,354	2,045	Signifikan

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel IV hasil pengujian hipotesis dengan uji t dapat dijelaskan untuk masing-masing variabel bebas sebagai berikut:

**a. Variabel Komitmen Organisasi (X1)**

Hasil uji t pada tabel IV-13 diatas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh angka thitung sebesar 3,448 > ttabel sebesar 2,045 maka H0 ditolak dan H1 diterima, dengan tingkat signifikansi untuk variabel komitmen organisasi (X1) sebesar 0,002 < 0,05 dan hasil ini menyatakan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen.

**b. Variabel Kompetensi (X2)**

Hasil uji t pada tabel IV-13 diatas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh angka hitung sebesar 2,188 > tabel sebesar 2,045 maka H0 ditolak dan H1 diterima, dengan tingkat signifikansi untuk variabel kompetensi (X2) sebesar 0,037 < 0,05 dan hasil ini menyatakan kompetensi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen.

**c. Variabel Internal Locus Of Control (X3)**

Hasil uji t pada tabel IV-13 diatas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh angka thitung sebesar 2,354 > ttabel sebesar 2,045 maka H0 ditolak dan H1 diterima, dengan tingkat signifikansi untuk variabel internal locus of control (X3) sebesar 0,026 < 0,05 dan hasil ini menyatakan internal locus of control mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen.

**Tabel V**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	176.610	3	58.870	66.226	.000 <sup>b</sup>
Residual	24.890	28	.889		
Total	201.500	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Internal Locus Of Control, Komitmen Organisasi, Kompetensi

Berdasarkan tabel V hasil Uji ANOVA atau bersama-sama diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 66,226 >  $F_{tabel}$  3,33 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel komitmen organisasi, kompetensi dan internal locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen.

**Tabel VI Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 <sup>a</sup>	.876	.863	.943

a. Predictors: (Constant), Internal Locus Of Control, Komitmen Organisasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel VI di atas, dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,863 artinya 86,3% Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi, kompetensi dan internal locus of control sedangkan 13,7% dijelaskan oleh variabel lain.

**Pembahasan**

Setelah dilakukan pengujian, maka berikut adalah pembahasan yang dilakukan dalam penelitian:

**1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Aparatur Pemerintah Desa**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan output angka thitung sebesar 3,448 > ttabel sebesar 2,045, H0 ditolak dan H1 diterima, dengan tingkat signifikansi untuk variabel komitmen organisasi (X1) sebesar 0,002 < 0,05 dan hasil ini menyatakan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2014), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

**2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan output angka thitung sebesar 2,188 > ttabel sebesar 2,045, H0 ditolak dan H1 diterima, dengan tingkat signifikansi untuk variabel kompetensi (X2) sebesar 0,037 < 0,05 dan hasil ini menyatakan kompetensi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Normi (2017), yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

### 3. Pengaruh *Internal Locus Of Control* terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa variabel *internal locus of control* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan output angka thitung sebesar 2,354 > ttabel sebesar 2,045, H0 ditolak dan H1 diterima, dengan tingkat signifikansi untuk variabel *internal locus of control* (X3) sebesar  $0,026 < 0,05$  dan hasil ini menyatakan *internal locus of control* mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2018) yang menyatakan bahwa *Internal locus of control* berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

### 4. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi, dan Internal Locus Of Control terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa.

Pengujian hipotesis yang keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan *internal locus of control* terhadap kinerja aparatur pemerintah desa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kompetensi dan *internal locus of control* terhadap kinerja aparatur pemerintah desa. Hal tersebut diketahui dari hasil uji F dengan 66,226 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan berdasarkan hasil uji (Koefisien Determinasi) diperoleh nilai 0,863 sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya variabel independent dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependent sebesar 86,3% dan sisanya sebesar 13,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Oleh karena itu dapat diartikan bahwa komitmen organisasi, kompetensi dan *internal locus of control* secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya tentang pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan *internal locus of control* terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen dengan responden 32 orang responden maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel komitmen organisasi diukur menggunakan uji t parsial menunjukkan hasil berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen. Artinya semakin baik komitmen organisasi dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen.

2. Variabel kompetensi diukur menggunakan uji t parsial menunjukkan hasil berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen. Artinya menunjukkan bahwa diperlukan adanya peningkatan kompetensi dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen.

3. Variabel *internal locus of control* diukur menggunakan uji t parsial menunjukkan hasil pengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen. Artinya semakin baik *internal locus of control* dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen.

4. Variabel komitmen organisasi, kompetensi dan *internal locus of control* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji F, Pengaruh koefisien determinasi dari variabel komitmen organisasi, kompetensi dan *internal locus of control* berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah desa sebesar 86,3%.

### Saran

#### Implikasi Praktis

1. Perlu lebih meningkatkan komitmen organisasi pegawainya mengenai komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Beberapa upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi ialah meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang ada di organisasi, menumbuhkan rasa ingin tetap tinggal di pemerintahan desa, dan sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus dilakukan.
2. Perlu adanya peningkatan kompetensi dengan memaksimalkan ketrampilan dan pengetahuan perangkat desa artinya organisasi perlu memberikan pelatihan komputer bagi yang kurang menguasai komputer. Perangkat desa harus bisa melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu dan harus memahami apa yang menjadi tanggung jawabnya sehingga mampu untuk bekerja secara individu maupun kelompok.
3. Perlu adanya peningkatan *internal locus of control* terhadap kinerja aparatur pemerintah desa dengan cara menciptakan keyakinan bahwa dirinya mampu untuk memecahkan suatu masalah tanpa menunggu bantuan orang lain dan berusaha untuk memenuhi tanggungjawabnya sesuai kemampuan yang dimiliki dengan pantang menyerah. Sehingga mereka yakin dengan kemampuannya untuk memegang kendali atas mereka sendiri.

#### Implikasi Teoritis

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah desa di kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini



- mengindikasikan bahwa semakin baik komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja aparatur pemerintah desa. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2014).
2. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi terhadap kinerja aparatur pemerintah desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa diperlukan adanya peningkatan kompetensi maka akan meningkatkan kinerja aparatur pemerintah desa di kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Normi (2017).
  3. Penelitian ini menunjukkan bahwa *internal locus of control* berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik *internal locus of control* maka akan meningkatkan kinerja aparatur pemerintah desa di kecamatan sempor Kabupaten Kebumen. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri(2018).

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayudiaty, Soraya Eka. 2010. *Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai variabel moderating (studi pada karyawan tetap Bank Jateng Semarang)*. Skripsi. Undip.
- Bart, Smet. 1994. *Psikologi Kesehatan*. PT. Gramedia Widiasarna Indonesia : Jakarta.
- Brownell, Peter. 1981. *Participation in Budgeting, Locus of Control and Organizational Effectiveness*. *The Accounting Review*, October, 844-860.
- Crider, Andrew B. 1983. *Psychology*. Scott: Foresman & Company.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Dyne, Van & Graham, J.W. 2005. "Organizational Citizenship Behavior." *Academic Management Journal*.
- Fred Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Husaini, Usman. 2010. *Manajemen: teori, praktik dan riset pendidikan* Edisi 3, Cetakan 1. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karimi, R dan Alipour, F. 2011. *Reduce Job Stress in Organization: Role of Locus of Control*. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 2 No. 18. Hal. 231-236.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *MSDM Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. 2016. *A review and metaanalysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment*. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Nazir, M. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia Sugiyono. 2006. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D". Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 Tentang Desa.
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Indonesia: PT Macanan Jaya.
- Robbins, Stephen p. dan Timoty A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat. Setia Atmaja, Lukas. 2009.

- Rotter J.B. 1966. *Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement*. *Psychological Monographs*, 80 Whole No. 69
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: C.V Andi
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, H. 2004. *Metodologi Research*. Jilid 3. Yogyakarta: Andi.
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yani.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Mitra Wacana Media.