

Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat

Putri Idzati Sukma¹, Syahril²

^{1,2}. Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

Putri Idzati Sukma¹, e-mail: putriidzati@gmail.com

Syahril², e-mail: syahril@fip.unp.ac.id

Abstract

This research is a correlational quantitative research which intends to obtain information about the effect of work commitment on the performance of the State Civil Apparatus at the Department of Cooperatives and SMEs in West Sumatra. The purpose of this study was to obtain information regarding (1) employee work commitment. (2) employee performance. (3) the effect of work commitment on employee performance. The population in this study were all State Civil Apparatuses of the Cooperatives and SMEs Service of West Sumatra Province, amounting to 57 people. Sampling was carried out using proportionate stratified random sampling, and 37 employees were selected as samples in this study. The results show 1) employee performance is in the high category with an achievement of 80.8% with an average of 4.04; 2) employee work commitment is in the good category with an achievement of 81.1% with an average score of 4.05; 3) the influence between work commitment and employee performance has an effect of 53.1%. So it can be concluded that there is a significant influence between work commitment and employee performance.

Abstrak

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional yang bermaksud untuk mendapat informasi mengenai pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Koperasi dan UKM Sumatera Barat. Tujuan penelitian ini untuk memperoleh informasi mengenai (1) komitmen kerja pegawai. (2) kinerja pegawai. (3) pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 57 orang. Penarikan sampel dilakukan menggunakan *proportionate stratified random sampling*, dan didapatkanlah sebanyak 41 orang pegawai yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian ini. Hasil menunjukkan 1) kinerja pegawai berada pada kategori tinggi dengan capaian 80,8% dengan rata-rata 4,04; 2) komitmen kerja pegawai berada pada kategori baik dengan capaian 81,1% dengan skor rata-rata 4,05; 3) pengaruh antara komitmen kerja dengan kinerja pegawai memiliki pengaruh sebesar 53,1%. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen kerja dengan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Komitmen Kerja Pegawai ; Kinerja Pegawai

How to Cite: Sukma., Putri, I. (2023). Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat. *Journal of Educational Administration and Leadership*, Nomor volume 3(4), 219-224. doi: 10.24036/jeal.v3i4



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

1. Pendahuluan

Zaman semakin berkembang dengan berbagai perubahan, sehingga organisasi juga dituntut untuk bisa menghadapi perkembangan zaman dalam meraih keberhasilan organisasinya, dan tentu hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi suatu organisasi ataupun instansi. Sumber daya manusia atau lebih seringnya kita sebut dengan pegawai dalam dunia perkantoran menjadi salah satu patokan penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Pegawai yang berkinerja tinggi menjadi alat penggerak yang nyata dalam membantu perubahan bagi organisasi. Pernyataan ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Syafrianti et al. (2020) yang mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan penggerak segala aktivitas yang ada pada organisasi dan sebagai penentu keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Selain itu Sundawa &

Purnama (2018) juga mengatakan bahwa untuk mencapai tujuan sebuah organisasi diperlukan SDM yang memiliki kinerja yang tinggi

Kinerja sendiri merupakan bentuk hasil kerja ataupun tingkatan keberhasilan pegawai dalam mencapai suatu target kerja. Tingkatan kinerja pegawai ini dapat dikatakan tinggi apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik, dan mampu mencapai target kuantitas kerja yang telah diharapkan organisasi. Ekawati & Nuraeni (2013) juga berpendapat bahwa kinerja yang baik dilihat dari sejauh mana pegawai dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dengan hasil kerja yang meliputi kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemampuan kerja pegawai, kepribadian, dan kerjasama dengan rekan kerja.

Untuk itu, penting bagi organisasi untuk bisa mengawasi kinerja pegawainya, organisasi harus bisa memberikan pembinaan pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai dan organisasi juga harus mencukupi sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian tugas-tugas mereka. Seperti yang disebutkan oleh Yuliarman (2014) Penting bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya, karena nantinya akan membantu meningkatkan perkembangan kemampuan pegawai, meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas, serta untuk mengurangi tingkat absensi pegawai.

Namun berdasarkan hasil pengamatan yang penulis temukan selama 2,5 bulan melaksanakan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan dan selama penulis bekerja di Dinas Koperasi dan UKM Prov. Sumbar sampai saat ini, penulis menemukan bahwa tingkat kinerja yang dimiliki pegawai masih rendah. Hal ini dapat dilihat berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi di dinas dan ternyata juga merupakan unsur-unsur dalam mengukur kinerja. Adapun fenomena dan unsur-unsur dalam mengukur suatu kinerja yang dirangkum ke dalam penelitian oleh peneliti terdahulu, diantaranya yaitu: (1) Masih adanya pegawai yang menyelesaikan tugas dengan terburu-buru. (2) Terdapat beberapa pegawai yang sering tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya. (3) Banyaknya pegawai yang tidak menyelesaikan target kerja yang seharusnya ia capai,

Fenomena di atas menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Prov. Sumbar. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Kosasih & Sutanto (2014) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen kerja, komitmen kerja itu sendiri memiliki pengaruh yang absolut pada kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi tingkatan komitmen seorang pegawai dalam bekerja akan menyebabkan semakin meningkatnya kinerja seorang pegawai.

Komitmen sendiri merupakan bentuk rasa keterikatan, kecintaan, dan keteguhan individu terhadap organisasinya. Seseorang yang berkomitmen dalam pekerjaannya ia akan bersungguh-sungguh, mencintai pekerjaannya, dan ia akan merasa bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pegawai di suatu organisasi tersebut. Sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa organisasi perlu mengawasi komitmen kerja pegawainya. Sejalan dengan hal tersebut, Ekawati & Nuraeni (2013) juga berpendapat bahwa tanpa adanya komitmen pegawai terhadap organisasi, rencana-rencana dan target organisasi akan sulit untuk terealisasi.

Berdasarkan pengamatan lapangan yang penulis laksanakan selama magang 2,5 bulan di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat, terlihat komitmen kerja yang ada pada pegawai belum optimal. Hal ini sesuai dengan fenomena-fenomena yang penulis temukan sebagai berikut: (1) Masih adanya ditemukan beberapa pegawai yang kurang patuh terhadap peraturan yang telah ada. (2) Masih adanya sikap pegawai yang lebih mengutamakan kepentingan pribadinya dibandingkan kepentingan organisasi dan senang menunda pekerjaan (3) Masih adanya pegawai yang tidak terlibat dalam kegiatan organisasi (4) penulis juga menemukan pegawai yang menolak menerima tugas dari atasan dengan alasan tidak sanggup mengerjakannya. Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah di sebutkan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat"

2. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 57 orang. Pengumpulan sampel memakai teknik *Stratified Proportional Random Sampling* dengan rumus Slovin dan memperoleh sampel 41 orang pegawai. Instrumen yang dipakai dalam penelitian adalah angket model *skala likert* dengan alternatif jawaban menggunakan *rating scale* 1-5. Sebelum angket tersebut disebarkan, dilakukan dahulu uji validitas dan reliabilitas menggunakan Ms. Excel 2019. Setelah data valid dan reliabel, selanjutnya menyebarkan instrumen angket kepada pegawai yang terpilih sebagai responden dalam penelitian ini. Sesudah data terkumpul barulah dilakukan analisis dengan menggunakan uji regresi linear sederhana melalui persamaan $Y = a + bX$, rumus determinasi $r^2 = b \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$ (Sugiyono, 2016:188).

3. Hasil dan Pembahasan

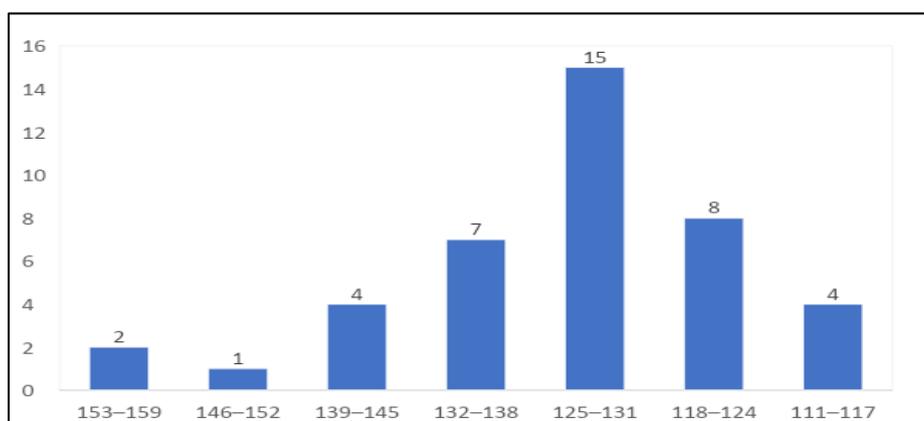
Hasil

Penulis memaparkan hasil penelitian mengenai pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat, untuk variabel kinerja pada indikator pertama yaitu kuantitas kerja berada pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian 81,3%, pada indikator ini penulis menggunakan 10 butir item pernyataan. Item yang mendapatkan jawaban tertinggi dari responden adalah item nomor 7 dengan skor 183 dan item yang mendapatkan skor terendah adalah nomor 5 dengan skor 120.

Pada indikator kedua yaitu kualitas kerja, sudah berada pada kategori tinggi dengan rata-rata 4,03 dan tingkat pencapaian 80,6%, pada indikator ini penulis menggunakan 13 butir item pernyataan. Item yang mendapatkan jawaban tertinggi dari responden adalah item nomor 15 dengan skor 178 dan item yang mendapatkan skor terendah adalah nomor 9 dan 13 dengan nilai skor yang sama yaitu 142.

Indikator ketiga dari variabel kinerja yang digunakan adalah ketepatan waktu yang juga berada pada kategori tinggi dengan rata-rata 4,03 dan tingkat pencapaian 80,6%. Pada indikator ini penulis menggunakan 9 butir item pernyataan. Item yang mendapatkan jawaban tertinggi dari responden adalah item nomor 9 dengan skor 178 dan item yang mendapatkan skor terendah adalah nomor 5 dengan nilai skor 154.

Perolehan rata-rata dari ketiga indikator kinerja tersebut adalah 4,04 dengan tingkat capaian 80,8%, yang berarti kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat sudah berada pada kategori tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 1 dan tabel 1 berikut.



Gambar 1. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

Tabel 1. Rata-rata Per Indikator Variabel Kinerja

No	Indikator	Rata-Rata	Tingkat Capaian	Kategori
1.	Kuantitas kerja	4,06	81,3%	Tinggi
2.	Kualitas kerja	4,03	80,6%	Tinggi
3.	Ketepatan waktu	4,03	80,6%	Tinggi
Rata-rata Total		4,04	80,8%	Tinggi

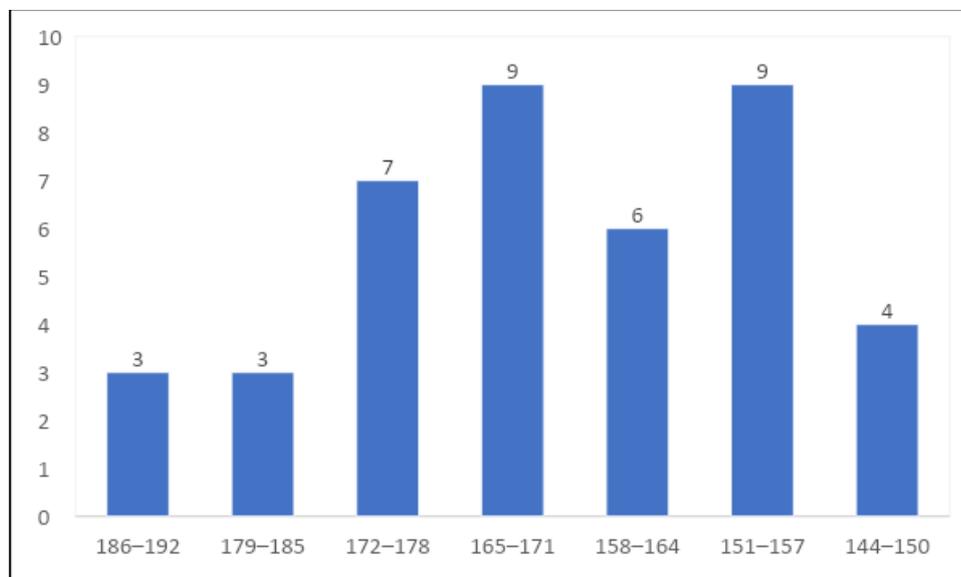
Sedangkan untuk variabel komitmen kerja, pada indikator pertama yaitu loyalitas, sudah berada pada kategori baik dengan rata-rata 4,01 dan tingkat capaian 80,2%, pada indikator ini penulis menggunakan 13 butir item pernyataan. Item yang mendapatkan jawaban tertinggi dari responden adalah item nomor 4 dengan skor 184 dan item yang mendapatkan skor terendah adalah nomor 9 dengan skor 113.

Indikator kedua, yaitu keterlibatan sudah berada pada kategori baik dengan rata-rata 4,07 dan tingkat capaian 81,5%, pada indikator ini penulis menggunakan 9 butir item pernyataan. Item yang mendapatkan jawaban tertinggi dari responden adalah item nomor 3 dengan skor 187 dan item yang mendapatkan skor terendah adalah nomor 5 dengan skor 152.

Indikator ketiga pada variabel kinerja adalah kebanggaan, berada pada kategori cukup baik dengan rata-rata 3,69 dan tingkat capaian 73,8%. pada indikator ini penulis menggunakan 5 butir item pernyataan. Item yang mendapatkan jawaban tertinggi dari responden adalah item nomor 2 dengan skor 171 dan item yang mendapatkan skor terendah adalah nomor 3 dengan skor 131.

Kemudian pada indikator keempat yaitu disiplin pegawai, sudah berada pada kategori baik dengan rata-rata 4,45 dan tingkat capaian 89,1%. Pada indikator ini penulis menggunakan 13 butir item pernyataan. Item yang mendapatkan jawaban tertinggi dari responden adalah item nomor 7 dan 11 dengan nilai skor yang sama yaitu 189 dan item yang mendapatkan skor terendah adalah nomor 5 dengan skor 164.

Perolehan rata-rata dari keempat indikator komitmen kerja tersebut adalah 4,05 dan tingkat capaian 81,1% yang berarti komitmen kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat sudah berada pada kategori tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 2 dan gambar 2 berikut:



Gambar 2. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Kerja

Tabel 2. Rata-rata Tingkat Pencapaian Per Indikator Variabel Komitmen Kerja

No	Indikator	Rata-Rata	Tingkat Capaian	Kategori
1.	Loyalitas	4,01	80,2%	Baik
2.	Keterlibatan	4,07	81,5%	Baik
3.	Kebanggaan	3,69	73,8%	Cukup baik
4.	Disiplin pegawai	4,45	89,1%	Baik
Rata-rata Total		4,05	81,1%	Baik

Dari hasil analisis data untuk pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat memakai analisis regresi linear sederhana dengan nilai persamaan $Y = 30,55 + 0,598 X$ dan nilai r^2 sebesar 53,1%. Jadi dapat disimpulkan pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Koperasi dan UKM Sumatera Barat adalah 53,1%. Untuk lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.555	14.901		2.051	.047
	Komitmen Kerja	.598	.090	.729	6.651	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pembahasan

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden, kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori tinggi dengan skor 80,8%. Dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat sudah baik namun perlu juga untuk ditingkatkan.

Pada dasarnya, kinerja adalah hasil kerja yang telah dilakukan seorang pegawai. Menurut Mangkunegara dalam (Wulandari et al., 2021) kinerja merupakan hasil dari sebuah kemampuan yang dilaksanakan dengan sepenuh hati oleh seorang pegawai. Kemudian Masram dalam (Jannah et al., 2022) berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya selama periode tertentu, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditetapkan dan disepakati bersama.

Terdapat beberapa indikator dalam kinerja, dari pendapat beberapa ahli yang sudah dijelaskan pada bab 2, maka indikator kinerja yang diambil adalah 1) kuantitas kerja, 2) kualitas kerja, dan 3) ketepatan waktu.

Berdasarkan data yang diperoleh, komitmen kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori baik yaitu 81,1%. Hal ini menunjukkan komitmen kerja di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat sudah sesuai dengan yang diharapkan.

Komitmen kerja merupakan bentuk rasa keterikatan, kecintaan, dan keteguhan pegawai pada pekerjaannya. Menurut Robbins dalam (Melinda & Syahril, 2020) komitmen kerja merupakan suatu sikap kerja karena komitmen merefleksikan perasaan individu (suka atau tidak suka) terhadap organisasi tersebut.

Aspek-aspek yang dapat dilihat berdasarkan indikator komitmen kerja adalah loyalitas, keterlibatan kerja, kebanggaan, dan disiplin pegawai. Dari hasil penelitian, jika dilihat dari masing-masing indikator variabel komitmen kerja, indikator loyalitas memiliki rata-rata 4,01 (kategori baik), indikator keterlibatan 4,07 (kategori baik), indikator kebanggaan 3,69 (cukup baik), dan indikator kebanggaan 4,45 (kategori baik). Rata-rata dari keempat indikator tersebut adalah 81,1% yang berarti variabel komitmen kerja pada penelitian ini berada pada kategori baik.

Hasil perhitungan data menunjukkan bahwa antara komitmen kerja terhadap kinerja pegawai terdapat hubungan yang signifikan yaitu r_{hitung} sebesar 0,729 besar dari r_{tabel} 0,308 dengan $N = 41$ dan taraf kepercayaan 95%. Pada keberartian korelasi terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen kerja terhadap kinerja pegawai yaitu t_{hitung} sebesar 6,507 lebih besar dari t_{tabel} 1,684 dengan $N = 41$ dan pada taraf 95%.

Dari tabel analisis regresi linear sederhana menunjukkan nilai konstanta sebesar 30,555 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,598. Jadi persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = 30,555 + 0,598 X$. Nilai Y ketika harga $X = 0$ adalah 30,555 artinya apabila variabel X nilainya = 0, maka tingkat kinerja adalah 30,555. Bentuk pengaruh koefisien regresi komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat adalah positif sebesar 0,598 dengan nilai Sig 0,00 < 0,05, menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik komitmen kerja, semakin baik pula kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis di atas, hipotesis yang diajukan sebelumnya yang berbunyi "Komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja PNS Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat" dapat diterima dengan taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin baik komitmen kerja pegawai, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat. Oleh karena

itu, hendaklah atasan memberikan contoh berkomitmen dalam bekerja, motivasi kerja, serta memberikan rewards kepada bawahan yang berprestasi sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

4. Simpulan

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat, dengan variabel kinerja pegawai dapat diberi simpulan yakni kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat sudah tinggi dengan capaian 80,8% dengan rata-rata 4,04. Sedangkan variabel komitmen kerja memiliki capaian 81,1% dengan rata-rata 4,05 sehingga dapat disimpulkan komitmen kerja pegawai sudah baik. Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat. Analisis pengaruh dengan persamaan regresi menunjukkan baik komitmen kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Saran yang dapat diberikan adalah pegawai diharapkan dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi kinerjanya. Pada hasil penelitian didapatkan bahwa antara komitmen kerja dan kinerja pegawai saling berpengaruh maka dari itu, atasan benar-benar harus lebih memperhatikan dan berupaya untuk meningkatkan komitmen kerja pegawai tersebut melalui evaluasi kinerja secara berkala untuk melihat komitmen seseorang dan memberikan rewards kepada pegawai yang berprestasi sehingga dapat memicu semangat pegawai lainnya untuk meningkatkan komitmen kerjanya.

Daftar Rujukan

- Ekawati, R., & Nuraeni, D. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. ATRI DISTRIBUSINDO Bandung). *SMART – Study & Management Reseach*, X(3), 55–65. http://journal.stembi.ac.id/medias/journal/6._Ratna_Ekawati__SMART_Vol_X_No._3_-_2013.pdf
- Jannah, M., Nellitawati, Ermita, & Santoso, Y. (2022). Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi. *Journal of Educational Administration and Leadership (JEAL)*, 2(4), 329–336. <http://jeal.ppj.unp.ac.id/index.php/jeal/article/view/122>
- Kosasih, Y. S., & Sutanto, E. M. (2014). Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA*, 2(1). <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/1546/1397>
- Melinda, T., & Syahril. (2020). Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 9(1), 1–6. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/104678/pdf>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sundawa, I. N., & Purnama, R. (2018). Fenomena Rendahnya Kinerja Karyawan bagian Produksi Laksana Home Metal Industri Bandung ARTICLE INFO : *Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 18(2), 65–70.
- Syafrianti, I., Marsidin, S., & Irsyad. (2020). Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar. *Journal of Educational Administration and Leadership (JEAL)*, 1(1), 31–36. <http://jeal.ppj.unp.ac.id/index.php/jeal/article/view/37>
- Wulandari, W. A., Nelitawati, Rusdinal, & Santoso, Y. (2021). Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota. *Journal of Educational Administration and Leadership (JEAL)*, 2(2), 202–207. <http://jeal.ppj.unp.ac.id/index.php/jeal/article/view/157>
- Yuliarman, R. (2014). Kontribusi Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 588–595. <file:///C:/Users/M409BA/Downloads/3802-7905-1-SM.pdf>