

Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai

Suci Hardiyanti, Sintong Naek Halashon Hutasoit, Sumuntul Martahan H. Sipahutar, Siwan, Uti Pennia, Nilawati Nasti, Neni Sriwahyuni*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan

Jl. Sisingamangaraja Kelurahan Teladan Barat, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Email: ¹suci.hardiyanti@gmail.com, ²sintong.NHalashon@gmail.com, ³sumuntul.MHSr@gmail.com, ⁴iwan01@gmail.com,

⁵uti.penniaa@gmail.com, ⁶nilawatinasti@fe.uisu.ac.id, ⁷riwahyuni@fe.uisu.ac.id

Email Penulis Korespondensi: riwahyuni@fe.uisu.ac.id

Abstrak-Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh pengembangan terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi dan pengembangan terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi dan pengembangan terhadap kinerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 39 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengembangan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja, komitmen organisasi dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Pengembangan, Kinerja, Pegawai

Abstract-This formula research internal issue is how influence job motivation on employees performance. How influence of organization coomitment on employees performance. How influence of development on employees performance. How influence of job motivation, organization coomitment, and development on employees performance. This research target is to for know influence and analyze of job motivation on employees performance. For know influence and analyze of organization coomitment on employees performance. For know influence and analyze job motivation, organization coomitment and development on employees performance. Sample in this research amount to 39 employees. Technique analyze data which used in this research is analysis of regresi multiple linear. This research result explain of job motivation effect positive and significant on employees performance. Organization coomitment effect positive and significant on employees performance. Development effect positive and do not significant on employees performance. Job motivation, organization coomitment, and development effect and positive and significant on employees performance.

Keywords: Job motivation; Organization Coomitment; Development; Performance; Employee

1. PENDAHULUAN

Sistem manajemen pemerintahan sebuah negara mempunyai andil besar dalam mencapai cita-cita dan tujuan pembangunan bagi masyarakatnya. Berkaitan dengan manajemen pemerintahan terdapat sejumlah persoalan mendasar antara lain apakah faktor utama yang memengaruhi kinerja dalam pelaksanaan roda pemerintahan, apakah pelaksanaan roda pemerintahan telah berorientasi pada hasil yang optimal dan maksimal, serta apakah penyelenggaraan pemerintahan telah mengedepankan asas manfaat bagi kesejahteraan masyarakat. Proses pembangunan dapat berjalan secara baik dan berhasil, manakala sistem manajemen pemerintahan yang diaplikasikan menunjang tercapainya tujuan penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan itu sendiri, tolok ukur keberhasilan pembangunan tergantung dalam penerapan manajemen pemerintahan (burocraty of management) atau manajemen kepegawaiannya (Devi, 2022) (Ahmad & Kurniawan, 2020).

Pengelolaan birokrasi, yaitu mengutamakan prinsip kinerja, berorientasi pada hasil, dan berasaskan manfaat yang sebesar-besarnya bagi masyarakat, harus menjadi domain yang diprioritaskan dalam setiap pelaksanaan roda pemerintahan dan roda pembangunan ekonomi kerakyatan. Signifikansi tugas seringkali tidak pasti pada suatu organisasi karena beberapa alasan (Darmansah et al., 2022). Pertama, pegawai di organisasi sering menemui prasangka buruk, yang bisa menghalangi mereka untuk merasa bahwa mereka telah mencapai tujuan dan membuat mereka ragu apakah misi mereka adalah mungkin (Kirana, 2022). Kedua, para pegawai seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan-tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak.

Oleh karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan perhatian khusus terhadap kinerja setiap Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan masyarakat. Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan

tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai adalah salah satu satuan kerja perangkat daerah di Kabupaten Serdang Bedagai yang terbentuk sejak tahun 2016. Berdasarkan Peraturan daerah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Nomor 38 tentang organisasi dan tata kerja perangkat daerah pada Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai, dimana Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten serdang Bedagai, dipecah menjadi dua yaitu Badan Pengelola Keuangan dan Aset (BPKA), dan Badan Pendapatan Daerah. Selaku perangkat daerah yang berbentuk badan, maka Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai berada dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah, dengan tugas pokok menyelenggarakan perumusan kebijakan, koordinasi, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pada Sekretariat, Bidang Perbendaharaan dan Akuntansi, Bidang Anggaran dan Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah serta menyelenggarakan kewenangan yang dilimpahkan Bupati dalam melaksanakan urusan penunjang Bidang Pengelola Keuangan dan Aset Daerah.

Untuk melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para pegawai untuk bisa bekerja dengan baik, sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh pihak-pihak memerlukan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, pengembangan, budaya kerja, komunikasi, komitmen organisasi, kedisiplinan, pendidikan dan pelatihan, serta masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh, ada yang dominan ada juga yang tidak, salah satunya yaitu tentang tugas pegawai di lingkungan badan, dengan demikian kelancaran penyelenggaraan tugas Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai sangat tergantung pada kesempurnaan pegawainya.

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kinerja dari setiap individu yang ada. Pegawai memainkan peranan yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan dinas. Seberapa baik seorang pemimpin memberikan arahan dan bimbingan kepada bawahannya akan secara langsung mempengaruhi individu pegawai, unit kerja dan dinas secara keseluruhan. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Secara umum evaluasi kinerja menjelaskan mengenai suatu proses umpan balik atas kinerja yang lalu dan mendorong adanya produktivitas di masa mendatang. Kinerja pegawai akan meningkat apabila mereka terlibat secara aktif dan ikut berpartisipasi dan menjadi bagian tim dalam proses kegiatan pada unit organisasi dimana mereka bekerja. Dengan adanya partisipasi, pegawai tahu benar mengenai apa yang harus dikerjakan berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi demi menjaga kelangsungan hidup organisasi tersebut di masa mendatang (Marwanto & Hasyim, 2022) (Mahaputra, 2023).

Hasibuan (2013:44) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai adalah komitmen organisasi. Pada saat ini komitmen organisasi dapat dijadikan landasan daya saing, karena organisasi atau instansi dengan pegawai yang mempunyai komitmen akan mendapatkan keunggulan-keunggulan yang tidak dimiliki oleh organisasi atau instansi lain seperti adanya kepercayaan yang kuat untuk menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk melakukan usaha yang diatasmamakan organisasi, serta adanya keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Colquitt (2013:77) berpendapat bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai hasrat yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi atau komitmen organisasi akan mempengaruhi sikap atau perilaku pegawai untuk tetap bekerja di suatu organisasi atau meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi menjadi isu penting dalam konstelasi perubahan organisasi yang di dalamnya terkait dengan manajemen dan perilaku sumber daya manusia atau pegawai. Pada komitmen organisasi terkait dengan rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan kompetensi (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan). Tiga unsur utama dalam komitmen organisasi (rasa identifikasi, keterlibatan dan kompetensi) tersebut menjadi dasar yang sangat penting bagi pegawai untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tercipta kinerja yang baik. Dengan demikian pegawai yang mempunyai komitmen. Hasil penelitian terdahulu dari Murgianto, et al. (2016); Windy dan Gusnati (2012), kesemuanya menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Fenomena yang terkait dengan komitmen organisasi pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai diantaranya masih lemahnya komitmen dan dukungan para pemangku kepentingan terhadap program Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai terutama yang terkait dengan kelembagaan, kebijakan, perencanaan program dan penganggaran.

Selain komitmen organisasi, maka faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai adalah pengembangan. Handoko (2013:125) menyatakan pengembangan pegawai adalah memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknis pelaksanaan kerja tertentu terinci dan rutin, latihan menyiapkan para pegawai untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Pengembangan mempunyai ruang

lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan sikap dan sikap kepribadian. Pengembangan pegawai ini bukanlah merupakan pekerjaan yang mudah untuk dilaksanakan, karena didalamnya tercakup perombakan sikap mental seseorang pegawai yang sebagian sudah ada dan membudaya sejak kecil. Penelitian terdahulu dari Maludin Panjaitan (2017), Soffi Rosyidawaty (2018) dan Utama, Suman Yuga. (2012), (Marbun et al., 2020), kesemuanya menyatakan pengembangan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Fenomena di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai terkait pengembangan pegawai diantaranya masih jarang nya sebagian pegawai mengikuti pengembangan seperti diklat, pendidikan dan pelatihan, dan masih belum terprogram dengan baik sistem pengembangan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai adalah motivasi kerja. Bila seseorang termotivasi maka akan berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan kinerja yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki oleh organisasi. Hasil penelitian terdahulu dari Nuraini Latief (2017), dan Regina Aditya Reza (2010), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Menurut Siagian (2013:77) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk memperlihatkan upaya yang tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Dengan demikian, setiap organisasi perlu mengetahui apa yang menjadi motivasi para pegawainya, sebab faktor tersebut dapat menjadi salah satu faktor yang menentukan tinggi atau rendahnya motivasi seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Fakta yang ditemukan pada pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai menunjukkan masih terdapat pegawai yang kurang semangat dalam bekerja, kadang-kadang pekerjaan itu lambat untuk dikerjakan, terlihat juga dari penampilan pegawai yang kadang-kadang kurang semangat, hal inilah yang menunjukkan bahwa masalah tersebut dapat terjadi karena kurangnya motivasi yang dimiliki para pegawai.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Konseptual

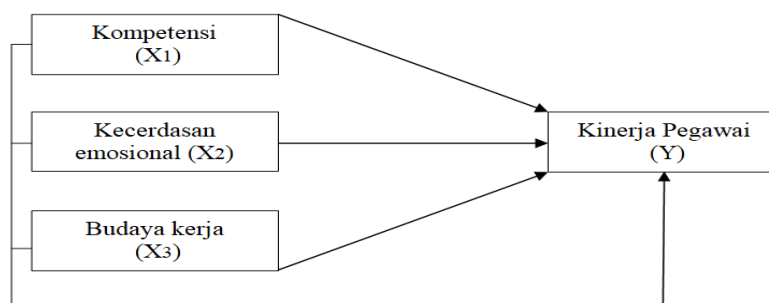
Kerangka konseptual bertujuan agar penelitian ini dapat terarah secara sistimatis dalam suatu alur metode penelitian yang baik, sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan yang aka dicapai. Kerangka konsep penelitian secara komprehensif perlu dibangun dengan mendasarkan kepada fakta masalah yang ada, keterkaitan variabel-variabel secara teoritis, Kajian penelitian-penelitian sebelumnya, metodologi, metode analisis dan dengan keselarasan tujuan penelitian yang ingin dicapai.

Kinerja pegawai adalah prestasi seorang pegawai baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan diukur dalam periode tertentu. Kinerja pegawai merupakan hal-hal penting untuk diperhatikan karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada kinerja pegawainya(Susilo et al., 2023)(Fauzan et al., 2023)(Susilo et al., 2023).

Komitmen organisasi pada dasarnya menekankan bagaimana hubungan pegawai dan satuan kerja menimbulkan sikap yang dapat dipandang sebagai rasa keterikatan pada falsafah dan satuan kerja untuk mencapai tujuan tertentu. Bentuk komitmen organisasi terdiri dari 3 dimensi yaitu affective commitment, continuance commitment dan normative commitment(Fauzan et al., 2023)(Badrianto & Astuti, 2023)(Kuntadi et al., 2023).

Motivasi kerja adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Motivasi juga merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas(Trihapsari & Nashori, 1999).

Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi pemerintahan(Radinal, 2021)(Lukman et al., 2023)(Supianah et al., 2023)(Anggraini et al., 2023).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2.2 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- a. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai.
- b. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai olga.
- c. Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai.
- d. Motivasi, komitmen organisasi dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai.

2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai. Dengan alamat di Jalan Negara No. 300 Sei Rampah. Telp. 0621-4400126.

2.4 Populasi dan Sampel

2.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014: 55), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga benda-benda alam yang lain. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai yang berjumlah 39 orang dimana Kepala Badan, Sekretaris dan peneliti tidak dijadikan populasi.

2.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014:57), teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan menggunakan teknik penarikan sampel yaitu total sampling atau metode sensus, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 39 orang pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai(Mustafa & Arsyad, 2023).

Tabel 1. Kerangka Sampel Pegawai

No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	Sekretariat	5
2	Bidang Anggaran	5
3	Bidang Perbendaharaan Akuntansi	7
4	Bidang Aset	7
5	Tenaga Kontrak	15
	Jumlah	39

2.5 Definisi Operasional Variabel

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Defenisi Variabel	Jenis Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Rivai (2013:121)	Variabel terikat	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Tanggung jawab kerja d. Kerjasama e. Inisiatif	Skala Ordinal
2	Komitmen organisasi adalah komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang mengenal dan terikat pada organisasinya. Swastha (2013:115)	Variabel Bebas	a. Kemauan pegawai b. Kesetiaan pegawai c. Kebanggaan pegawai	Skala Ordinal
3	Motivasi kerja adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Hasibuan (2012:87)	Variabel bebas	a. Target kerja b. Kualitas kerja c. Tanggung jawab d. Resiko e. Komunikasi f. Persahabatan	Skala Ordinal

No	Defenisi Variabel	Jenis Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
4	Pengembangan merupakan proses dimana pegawai memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas-tugas di masa yang akan datang. Hasibuan (2013:12)	Variabel bebas	g. Atasan h. Utusan organisasi i. Keteladanan a. Prestasi kerja b. Kedisiplinan c. Absensi d. Tingkat pemborosan e. Kerjasama f. Upah g. Prakarsa	Skala ordinal

2.6 Teknik Analisis Data

2.6.1 Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Dari sebaran jawaban responden tersebut, selanjutnya akan diperoleh sebuah kecenderungan dari seluruh jawaban yang ada. Untuk mendapat kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan three box method.

2.6.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bilvariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil analisis korelasi bilvariate dengan melihat output Pearson Correlation, dengan ketentuan:

- a. $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka instrumen yang digunakan dinyatakan valid.
- b. $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka instrumen yang digunakan dinyatakan tidak valid.

2.6.3 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

2.6.4 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh variabel independent (variabel bebas) terhadap variabel dependent (variabel terikat), dengan menggunakan persamaan matematis yaitu analisis regresi linier berganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon \tag{1}$$

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Angket Variabel Penelitian

Dari angket yang diberikan kepada 39 orang responden, dimana setiap responden menjawab 40 pertanyaan dari 4 variabel dalam penelitian ini, maka penulis mentabulasi skor angket untuk masing-masing variabel, dengan hasil angket sebagai berikut:

3.1.1 Distribusi Angket Variabel Motivasi Kerja

Tabel 3. Skor Angket Variabel Motivasi Kerja

No	ALTERNATIF JAWABAN										Jumlah	
	a		b		c		d		E			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	16	41.03	21	53.85	2	5.13	0	0	0	0	39	100.00
2	16	41.03	21	53.85	2	5.13	0	0	0	0	39	100.00
3	14	35.90	23	58.97	2	5.13	0	0	0	0	39	100.00
4	11	28.21	26	66.67	2	5.13	0	0	0	0	39	100.00
5	12	30.77	26	66.67	1	2.56	0	0	0	0	39	100.00

6	13	33.33	24	61.54	2	5.13	0	0	0	0	39	100.00
7	16	41.03	21	53.85	2	5.13	0	0	0	0	39	100.00
8	9	23.08	27	69.23	3	7.69	0	0	0	0	39	100.00
9	8	20.51	29	74.36	2	5.13	0	0	0	0	39	100.00
10	17	43.59	21	53.85	1	2.56	0	0	0	0	39	100.00

Dari tabel 3 dapat dijelaskan bahwa responden pertanyaan pertama menunjukkan pegawai Berusaha keras untuk mencapai prestasi dalam bekerja. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang (41.03%), responden yang menjawab setuju berjumlah 21 orang (53.85%) dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 2 orang (5.13%), sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

3.1.2 Distribusi Angket Variable Komitmen Organisasi

Tabel 4. Skor Angket Variabel Komitmen Organisasi

No	ALTERNATIF JAWABAN										Jumlah	
	a		b		c		d		E		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	13	33.33	24	61.54	2	5.13	0	0	0	0	39	100.00
2	13	33.33	24	61.54	2	5.13	0	0	0	0	39	100.00
3	14	35.90	23	58.97	2	5.13	0	0	0	0	39	100.00
4	11	28.21	26	66.67	2	5.13	0	0	0	0	39	100.00
5	12	30.77	26	66.67	1	2.56	0	0	0	0	39	100.00
6	13	33.33	24	61.54	2	5.13	0	0	0	0	39	100.00
7	16	41.03	21	53.85	2	5.13	0	0	0	0	39	100.00
8	9	23.08	27	69.23	3	7.69	0	0	0	0	39	100.00
9	8	20.51	29	74.36	2	5.13	0	0	0	0	39	100.00
10	13	33.33	24	61.54	2	5.13	0	0	0	0	39	100.00

Dari tabel 4 dapat dijelaskan bahwa jawaban responden pada pertanyaan pertama yaitu Pegawai mempunyai keinginan yang kuat untuk berbuat yang baik bagi instansi. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang (33.33%), responden yang menjawab setuju berjumlah 24 orang (61.54%) dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 2 orang (5.13%), sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

3.1.3 Distribusi Angket Variable Pengembangan (X3)

Tabel 5. Skor Angket Variabel Pengembangan

No	ALTERNATIF JAWABAN										Jumlah	
	a		b		c		D		e		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	9	23.08	27	69.23	3	7.69	0	0	0	0	39	100.00
2	9	23.08	27	69.23	3	7.69	0	0	0	0	39	100.00
3	14	35.90	23	58.97	2	5.13	0	0	0	0	39	100.00
4	11	28.21	26	66.67	2	5.13	0	0	0	0	39	100.00
5	12	30.77	26	66.67	1	2.56	0	0	0	0	39	100.00
6	13	33.33	24	61.54	2	5.13	0	0	0	0	39	100.00
7	16	41.03	21	53.85	2	5.13	0	0	0	0	39	100.00
8	9	23.08	27	69.23	3	7.69	0	0	0	0	39	100.00
9	8	20.51	29	74.36	2	5.13	0	0	0	0	39	100.00
10	17	43.59	21	53.85	1	2.56	0	0	0	0	39	100.00

Dari tabel 5 dapat dijelaskan bahwa jawaban responden pada pertanyaan pertama dimana Alur komunikasi dalam pengembangan SDM lancar. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang (23.08%), responden yang menjawab setuju berjumlah 27 orang (69.23%) dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 3 orang (7.69%), sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

3.1.4 Skor Angket Variabel Kinerja

Tabel 6. Skor Angket Variabel Kinerja

No	ALTERNATIF JAWABAN										Jumlah	
	a		b		C		d		E		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	13	33.33	24	61.54	2	5.13	0	0	0	0	39	100.00
2	11	28.21	26	66.67	2	5.13	0	0	0	0	39	100.00

No	ALTERNATIF JAWABAN											
	a		b		C		d		E		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3	13	33.33	24	61.54	2	5.13	0	0	0	0	39	100.00
4	11	28.21	26	66.67	2	5.13	0	0	0	0	39	100.00
5	12	30.77	26	66.67	1	2.56	0	0	0	0	39	100.00
6	13	33.33	24	61.54	2	5.13	0	0	0	0	39	100.00
7	16	41.03	21	53.85	2	5.13	0	0	0	0	39	100.00
8	9	23.08	27	69.23	3	7.69	0	0	0	0	39	100.00
9	8	20.51	29	74.36	2	5.13	0	0	0	0	39	100.00
10	17	43.59	21	53.85	1	2.56	0	0	0	0	39	100.00

Dari tabel 6 dapat dijelaskan bahwa jawaban responden pada pertanyaan pertama Kerapian kerja pegawai sudah baik. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang (33.33%), responden yang menjawab setuju berjumlah 24 orang (5.13%) dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 2 orang (2.56%), sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

3.2 Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Motivasi

Variabel	Indikator / Angket	Uji Validitas Sig , 0.05	Uji Reliabilitas $\alpha > 0.6$
Motivasi	X _{1.1}	0.000	0.653
	X _{1.2}	0.000	0.633
	X _{1.3}	0.010	0.700
	X _{1.4}	0.015	0.721
	X _{1.5}	0.042	0.717
	X _{1.6}	0.002	0.702
	X _{1.7}	0.005	0.698
	X _{1.8}	0.000	0.626
	X _{1.9}	0.000	0.600
	X _{1.10}	0.047	0.729

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh nilai signifikansi untuk indikator/angket variabel motivasi menunjukkan taraf signifikan (Sig) $\leq 0,05$. Sehingga angket dari variabel motivasi dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Selanjutnya diperoleh nilai Alpha Cronbach (α) dari indikator/angket variabel motivasi menunjukkan angka lebih besar dari 0,6. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden team work dinyatakan reliabel, sehingga angket dari variabel motivasi dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Indikator / Angket	Uji Validitas Sig , 0.05	Uji Reliabilitas $\alpha > 0.6$
Komitmen organisasi	X _{2.1}	0.011	0.776
	X _{2.2}	0.001	0.739
	X _{2.3}	0.001	0.739
	X _{2.4}	0.000	0.732
	X _{2.5}	0.001	0.747
	X _{2.6}	0.000	0.731
	X _{2.7}	0.004	0.735
	X _{2.8}	0.000	0.714
	X _{2.9}	0.003	0.748
	X _{2.10}	0.000	0.717

Berdasarkan Tabel 8 bahwa diperoleh nilai signifikansi untuk indikator/angket variabel komitmen organisasi menunjukkan taraf signifikan (Sig) $\leq 0,05$. Sehingga angket dari variabel komitmen organisasi dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Selanjutnya diperoleh nilai Alpha Cronbach (α) dari indikator/angket variabel komitmen organisasi menunjukkan angka lebih besar dari 0,6. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden variabel komitmen organisasi dinyatakan reliabel, sehingga angket dari variabel komitmen organisasi dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Pengembangan

Variabel	Indikator / Angket	Uji Validitas Sig , 0.05	Uji Reliabilitas $\alpha > 0.6$
----------	--------------------	--------------------------	---------------------------------

Pengembangan	X _{3.1}	0.000	0.861
	X _{3.2}	0.000	0.843
	X _{3.3}	0.000	0.874
	X _{3.4}	0.000	0.860
	X _{3.5}	0.000	0.851
	X _{3.6}	0.006	0.893
	X _{3.7}	0.000	0.857
	X _{3.8}	0.000	0.853
	X _{3.9}	0.000	0.865
	X _{3.10}	0.000	0.854

Berdasarkan Tabel 9 terlihat bahwa diperoleh nilai signifikansi untuk indikator/angket variabel pengembangan menunjukkan taraf signifikan (Sig) ≤ 0,05. Sehingga angket dari variabel pengembangan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Selanjutnya diperoleh nilai Alpha Cronbach (α) dari indikator/angket variabel pengembangan menunjukkan angka lebih besar dari 0,6. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden variabel pengembangan dinyatakan reliabel, sehingga angket dari variabel pengembangan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

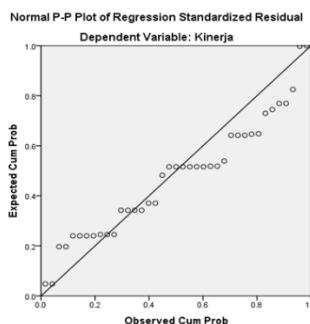
Tabel 10. Hasil Uji validitas dan Reabilitas Variabel Kinerja

Variabel	Indikator / Angket	Uji Validitas Sig, 0.05	Uji Reliabilitas α > 0.6
Kinerja	Y ₁	0.000	0.650
	Y ₂	0.000	0.647
	Y ₃	0.007	0.696
	Y ₄	0.005	0.710
	Y ₅	0.030	0.710
	Y ₆	0.002	0.706
	Y ₇	0.001	0.688
	Y ₈	0.000	0.639
	Y ₉	0.000	0.605
	Y ₁₀	0.042	0.732

Berdasarkan Tabel 10 terlihat bahwa diperoleh nilai signifikansi untuk indikator/angket variabel kinerja menunjukkan taraf signifikan (Sig) ≤ 0,05. Sehingga angket dari variabel kinerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Selanjutnya diperoleh nilai Alpha Cronbach (α) dari indikator/angket variabel kinerja menunjukkan angka lebih besar dari 0,6. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden variabel kinerja dinyatakan reliabel, sehingga angket dari variabel kinerja dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3.3 Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Asumsi Normalitas Data

Tabel 11. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	43.9487
	Std. Deviation	2.83724
	Absolute	.201
Most Extreme Differences	Positive	.139
	Negative	-.201
Kolmogorov-Smirnov Z		1.256

Unstandardized Residual	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.085
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	

Berdasarkan Tabel 11 diatas diketahui signifikansi sebesar 0.085. Nilai signifikansi ini lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

3.3.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 12. Uji Asumsi Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi kerja	0.643	1.555
Komitmen organisasi	0.922	1.085
Pengembangan	0.661	1.512
a. Dependent Variable: Kinerja		

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel 12 sebesar 1.555, 1.085, 1.512, dimana nilai VIF dari ketiga variabel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara ketiga variabel bebas dalam penelitian ini.

3.3.3 Uji Asumsi Autokorelasi

Tabel 13. Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.640	20.751	3	35	.000	2.040
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Berdasarkan tabel 13 di atas diperoleh nilai statistik Durbin-Watson (DW) diperoleh nilai 2.040, nilai tersebut berada pada kisaran $1.65 < DW < 2.35$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi pada model regresi. Setelah ketiga asumsi regresi diuji, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis.

3.4 Uji Hipotesis

3.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 14. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.646	4.996		.930	.359
Motivasi kerja	.493	.130	.481	3.807	.001
Komitmen organisasi	.221	.073	.319	3.020	.005
Pengembangan	.191	.099	.240	2.921	.006
a. Dependent Variable: Kinerja					

Berdasarkan pada Tabel 14 bahwa persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 4.646 + 0.493X_1 + 0.221X_2 + 0.191X_3 \tag{2}$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda ini, maka dapat dijelaskan maksud dari persamaan di atas bahwa nilai konstanta sebesar 4.646, hal ini menyatakan bahwa jika faktor motivasi kerja, komitmen organisasi dan pengembangan diabaikan maka nilai kinerja pegawai sebesar 4.646.

3.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai

Tabel 15. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.646	4.996		.930	.359
Motivasi kerja	.493	.130	.481	3.807	.001
a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai					

Dari Tabel 15 diperoleh nilai thitung sebesar 3.807. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $39 - 2 = 37$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai ttabel sebesar 2.026. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika thitung > ttabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika thitung < ttabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai thitung > ttabel ($3.807 > 2.026$) dan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai. Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai sebesar 0.481 atau 48.10%.

3.4.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai

Tabel 16. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.646	4.996		.930	.359
	Komitmen organisasi	.221	.073	.319	3.020	.005

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Dari Tabel 16 diatas diperoleh nilai thitung sebesar 3.020. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $39 - 2 = 37$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai ttabel sebesar 2.026. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut:

Jika thitung > ttabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika thitung < ttabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai thitung > ttabel ($3.020 > 2.026$) dan nilai signifikansi $0.005 < 0.05$, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan pengelola keuangan dan aset Kabupaten Serdang Bedagai. Besarnya pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai sebesar 0.319 atau 31.90%.

3.4.4 Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai

Tabel 17. Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.646	4.996		.930	.359
	Komitmen organisasi	.191	.099	.240	2.921	.006

b. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Dari Tabel 17 diatas diperoleh nilai thitung sebesar 2.921. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $39 - 2 = 37$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai ttabel sebesar 2.026. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika thitung > ttabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika thitung < ttabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai thitung > ttabel ($2.921 > 2.026$) dan nilai signifikansi $0.006 < 0.05$, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai. Besarnya pengaruh variabel pengembangan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai sebesar 0.240 atau 24.00%.

3.4.5 Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai

Tabel 18. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.609	1.77352

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari Tabel 18 diperoleh nilai RSquare (r^2) adalah 0.640. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi dan pengembangan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai sebesar 64%, sedangkan sisanya sebesar 36% ($100\% - 64\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabilitas kinerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel motivasi kerja, komitmen organisasi dan pengembangan sebesar 64%, sedangkan sisanya sebesar 36% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar model ini.

Tabel 19. Anova^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195.810	3	65.270	20.751	.000 ^a
	Residual	110.088	35	3.145		
	Total	305.897	38			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari Tabel 19 diperoleh nilai Fhitung sebesar 20.751. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel – 1 atau $4 - 1 = 3$, dan jumlah sampel dikurang 4 atau $39 - 4 = 35$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai Ftabel sebesar 2.572. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika Fhitung > Ftabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika Fhitung < Ftabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai Fhitung > Ftabel ($20.751 > 2.572$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel motivasi kerja, komitmen organisasi dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan pengelola keuangan dan aset Kabupaten Serdang Bedagai. Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar, dan dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, komitmen organisasi dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pada analisis perhitungan di atas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai. Variabel pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai. Variabel motivasi, komitmen organisasi dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai.

REFERENCES

- Ahmad, A., & Kurniawan, Y. I. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Pegawai Terbaik Menggunakan Simple Additive Weighting. *Jurnal Teknik Informatika (Jutif)*, 1(2), 101–108. <https://doi.org/10.20884/1.jutif.2020.1.2.14>
- Anggraini, F., Lestari, P., & Lestari, I. D. (2023). Sosialisasi pentingnya komitmen organisasi kepada para pengajar pb tirta club badminton. 06(01), 55–62.
- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 841–848. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1013>
- Darmansah, D., Fernandez, S., Putri, I. K., Fathoni, M. Y., & Wijayanto, S. (2022). Sistem Pendukung Keputusan Untuk Seleksi Jabatan Dengan Menggunakan Metode Topsis (Studi Kasus: Kantor Camat Lais). *JATISI (Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi)*, 9(3), 2222–2233. <https://doi.org/10.35957/jatisi.v9i3.2534>
- Devi, M. H. (2022). Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Pegawai Menggunakan Metode Preference Selection Index (PSI). 4(3), 1447–1455. <https://doi.org/10.47065/bits.v4i3.2695>
- Ekuitas, S., Singgamiari, E., Ritonga, A., Nasution, I., Wasesa, S., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Sarana Prasarana , Kualitas SDM dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 4(2), 804–813. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v4i2.2407>
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jesya*, 6(1), 517–534. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.978>
- Hasibuan, D. P. A., Safrida, Silangit, N. T., Lubis, A. A., & Hidayat, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(1), 52–55. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i1.35>
- Kirana, C. A. D. (2022). Pendukung Keputusan dalam Penilaian Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri menggunakan Metode Entropy. *JURIKOM (Jurnal Riset Komputer)*, 9(2), 388–395. <https://doi.org/10.30865/jurikom.v9i1.3846>
- Kuntadi, C., Irianto, F., & Yunintarsi, H. S. (2023). Faktor-faktor yang Memengaruhi Perencanaan Anggaran Pendapatan Asli Daerah : Komitmen Organisasi , Produk Domestik Regional Bruto , dan Jumlah Penduduk. 4(3), 548–554.
- Lukman, H. S., Setiani, A., & Agustiani, N. (2023). Pengembangan Instrumen Tes Kemampuan Pemecahan Masalah Matematis Berdasarkan Teori Krulik dan Rudnick: Analisis Validitas Konten. *Jurnal Cendekia : Jurnal Pendidikan Matematika*, 7(1), 326–339. <https://doi.org/10.31004/cendekia.v7i1.1761>
- Mahaputra, M. R. (2023). Hubungan Kinerja Manajerial terhadap Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Humaniora*,

- Ekonomi Syariah Dan Muamalah, 1(1), 44–55. <https://doi.org/10.38035/jhesm.v1i1.6>
- Marbun, D. S., Lubis, H., & Harahap, A. H. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Madrasah Aliyah di Kota Medan. 21(1), 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44–51. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2467>
- Mustafa, F., & Arsyad, M. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten *Jurnal Neo Societal*, 2, 77–87.
- Radinal, W. (2021). Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik DI Era Disrupsi. *Jurnal An-Nur*, 1(1), 9–22.
- Sri Gustina Pane dan Fatmawati. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68. <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181>
- Supianah, S., Idris, M., Manajemen, M., & Nobel Indonesia Makassar, S. (2023). Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karir Terhadap Aparatur Sipil Negara Melalui Motivasi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Mandar. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 5(1), 32–45.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya*, 6(1), 587–605. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.976>
- Trihapsari, V. R., & Nashori, F. (1999). Kohesivitas Kelompok Dan Komitmen Organisasi Pada Financial Advisor Asuransi “ X ” Yogyakarta Group Cohesiveness and Organization Commitment Among Financial Advisors in Insurance Firm “X” Yogyakarta. 12–20.