



PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI DAN IKLIM KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN ASAHAN

Normansyah

*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Asahan
unafenormansyah@gmail.com*

ABSTRAK

Teori yang digunakan dalam penulisan ini adalah teori manajemen organisasi dan sumber daya manusia dengan lebih berfokus pada faktor komitmen organisasi, kompetensi, iklim kerja dan prestasi kerja yang menjadi variabel-variabel dalam penelitian ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey. jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah penjelasan. Metode pengumpulan data adalah dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi adalah seluruh pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan yaitu 31 pegawai dan ditetapkan jumlah sampel dari seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 31 pegawai. Berdasarkan persamaan linier berganda yang diperoleh sebagai berikut bahwa $\hat{Y} = 2,699 + 0,874 X_1 + 0,361 X_2 + 0,730 X_3 + e$. Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa komitmen organisasi (X_1), kompetensi (X_2) dan iklim kerja (X_3) mempunyai koefisien regresi positif yang membuktikan kontribusinya terhadap prestasi kerja (Y) pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan dalam model regresi ini. Pengujian secara serempak menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (49,265) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,96), dan $sig. \alpha$ (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi, kompetensi dan iklim kerja secara serempak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan. Pengujian secara parsial diperoleh hasil untuk komitmen organisasi (3,674), kompetensi (2,523) dan iklim kerja (3,337). Dengan demikian secara parsial pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan adalah variabel komitmen organisasi.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kompetensi, Iklim Kerja, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan sumber daya yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi. Tanpa pegawai, sebuah organisasi tidak dapat menjalankan segala bentuk aktivitas yang berhubungan dengan lingkup kerja organisasi. Oleh sebab itu, organisasi harus memberikan perhatian secara maksimal, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan

keterampilan, maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi.

Beranekaragamnya keinginan dan kebutuhan dari setiap pegawai maupun kelompok, mengharuskan pihak instansi/organisasi dapat menyelaraskan antara kebutuhan individu dengan kebutuhan



instansi/organisasi. Dengan demikian tingkah laku pegawai dapat didorong dan diarahkan mencapai tujuan bersama yang dilandasi dengan adanya semangat kerja yang tinggi, karena semangat kerja mempunyai peranan yang cukup penting dalam suatu instansi dan juga mempunyai akibat yang positif terhadap keberhasilan usaha bersama serta terjaganya suasana iklim organisasi yang baik.

Fungsi ideal dari pelaksanaan tugas pegawai dalam unit kerja adalah fungsi pelayanan, maka orientasi manajemen harus berfokus pada pelanggan. Dengan kata lain arah pelaksanaan tugas pegawai adalah memberikan pelayanan pada pelanggan, baik internal maupun external. Hal-hal di atas tidak mudah, karena barisan terdepan dalam pemberian pelayanan adalah pegawai dengan berbagai persoalannya. Bukan tidak mungkin pelanggan memperoleh citra yang buruk tentang lembaga/organisasi disebabkan oleh pekerjaan pelayanan oleh pegawai yang jelek. Untuk menghindari hal ini organisasi perlu fokus pada peningkatan prestasi kerja pegawai.

Pegawai dan organisasi merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Pegawai memegang peran utama dalam menjalankan roda organisasi perusahaan. Apabila pegawai memiliki komitmen, kompetensi dan kemampuan kerja yang tinggi, maka kegiatan organisasi akan berjalan dengan baik, yang pada akhirnya akan menghasilkan prestasi kerja yang baik bagi organisasi. Di sisi lain, bagaimana mungkin kegiatan organisasi berjalan baik, kalau pegawainya bekerja tidak produktif,

artinya pegawai tidak memiliki kemampuan kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah.

Komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Komitmen organisasi merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia. Komitmen organisasi menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang pegawai terhadap organisasi, dan sejauh mana pegawai tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya dengan organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang pegawai terhadap organisasinya

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu



yang terpenting. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Kompetensi adalah untuk memanfaatkan pengetahuan dan ketrampilan kerja guna mencapai kinerja optimal. Dengan demikian kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki setiap individu.

Iklm kerja adalah sifat atau karakteristik-karakteristik dari suatu lingkungan kerja, yang dirasakan oleh para anggotanya, yang sebagian besar merupakan hasil dari tindakan-tindakan yang diambil secara sadar maupun tidak oleh suatu organisasi dan agaknya mempunyai pengaruh terhadap perilaku berikutnya.

Faktor iklim kerja berhubungan erat dengan persepsi individu pekerja terhadap lingkungan sosial perusahaan yang mempengaruhi perusahaan dan perilaku karyawan dalam suatu perusahaan. Karena konsep iklim kerja didasarkan pada persepsi pribadi pegawai perusahaan, maka pengukuran iklim kerja kebanyakan dilakukan melalui kuesioner.

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati

bersama. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan sebagaimana mempunyai tugas membantu Bupati Asahan melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa terkait pemberdayaan usaha ekonomi pedesaan dan pemberdayaan lembaga kemasyarakatan serta tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan iklim kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan".

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian adalah *deskriptif kuantitatif*. Menurut



Kuncoro (2013) bahwa penelitian deskriptif kuantitatif meliputi pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan status terakhir dari subjek penelitian.

Sifat penelitian adalah penelitian menjelaskan (*deskriptif explanatory*) fenomena yang terjadi pada objek penelitian. Menurut Sugiono (2010) bahwa penelitian *deskriptif explanatory* adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Mei sampai dengan bulan Juli tahun 2022.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan yang berjumlah 31 pegawai. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan yaitu sejumlah 31 pegawai.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer, yaitu diperoleh langsung dari menyebar daftar pertanyaan (*questionnaire*) kepada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan

Desa Kabupaten Asahan dan hasil wawancara (*interview*) kepada Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan.

2. Data Sekunder, yaitu diperoleh melalui data-data dan dokumen-dokumen dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Daftar pertanyaan (*questionnaire*), yang diberikan kepada para pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan yang menjadi responden dalam penelitian ini.
- b. Wawancara (*interview*), yang dilakukan kepada Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan untuk memberikan informasi dan keterangan sesuai yang dibutuhkan peneliti.
- c. Studi dokumentasi, dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen yang diperoleh dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan berupa sejarah singkat berdirinya lembaga, struktur organisasi lembaga, tugas dan wewenang serta jumlah pegawai yang bekerja di instansi tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Singkat Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan



Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan senantiasa berupaya untuk melakukan pembenahan diri sesuai dengan tuntutan lingkungan perubahan yang terjadi di Kabupaten Asahan. Sejalan dengan tuntutan masyarakat terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dalam rangka mendorong terwujudnya *good government*, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan harus mampu menjawab pelaksanaan tugas pokok dan fungsi melalui penerapan mekanisme pertanggung jawaban yang tepat, jelas dan terukur.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

Diketahui, korelasi butir pertanyaan dari variabel komitmen organisasi, kompensasi, iklim kerja dan prestasi kerja dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel = 0,3350. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap instrumen pernyataan dari masing-masing variabel valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu, dalam hal ini teknik yang digunakan adalah teknik Cronbach Alpha (α).

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

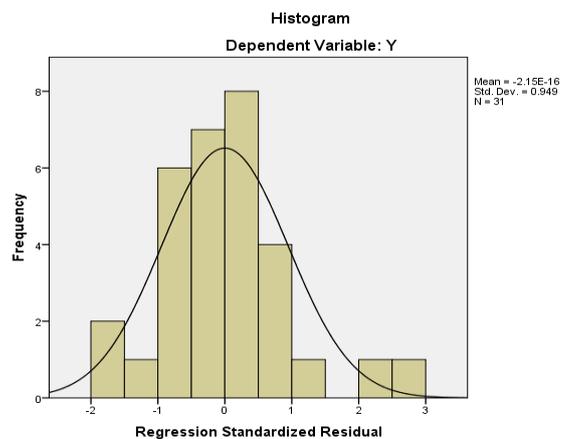
Variabel	Cronbach's Alpha	r tabel	Keterangan
Komitmen	0,800	0,60	Reliabel
Organisasi	0,870	0,60	Reliabel
Kompetensi	0,883	0,60	Reliabel
Iklim Kerja	0,854	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja			

Dari data diatas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel besarnya diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable sehingga dapat digunakan untuk uji- uji selanjutnya.

C. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

1. Uji Normalitas dengan

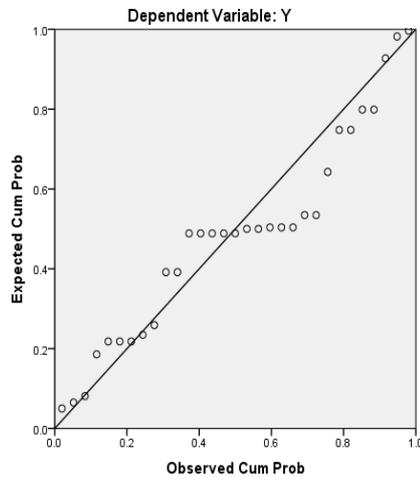


Berdasarkan gambar histogram pada uji normalitas di atas menjelaskan bahwa sebaran data melalui tanggapan responden membentuk suatu garis yang menyerupai lonceng, artinya tanggapan responden tidak dominan pada salah satu skala pengukuran sehingga sebaran data dalam penelitian ini adalah normal.



2. Uji Normalitas dengan P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar P-P Plot pada uji normalitas di atas menjelaskan bahwa tanggapan responden yang ditunjukkan melalui titik-titik mengikuti garis diagonal, artinya sebaran data sesuai dengan skala pengukuran yaitu skala likert, maka dengan hasil tersebut terlihat bahwa data terdistribusi secara normal.

3. Uji Normalitas dengan Statistik Kolmogorov Smirnov (K-S Test)

		Unstandar dized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.87027770
Most Extreme Differences	Absolute	.206
	Positive	.206
	Negative	-.133
Kolmogorov-Smirnov Z		1.144
Asymp. Sig. (2-tailed)		.246

Berdasarkan tabel dapat dilihat Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S Test) di atas menjelaskan bahwa nilai *Asymp.Sig.*

(2-tailed) sebesar $0,246 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komitmen Organisasi (X ₁)	,301	5,940
	Kompetensi (X ₂)	,203	4,288
	Iklm Kerja (X ₃)	,245	4,827

Berdasarkan pada Tabel dapat dilihat bahwa ketiga variabel bebas yaitu: variabel komitmen organisasi (X₁), kompetensi (X₂) dan iklim kerja (X₃) memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10 (VIF < 10), sedangkan nilai

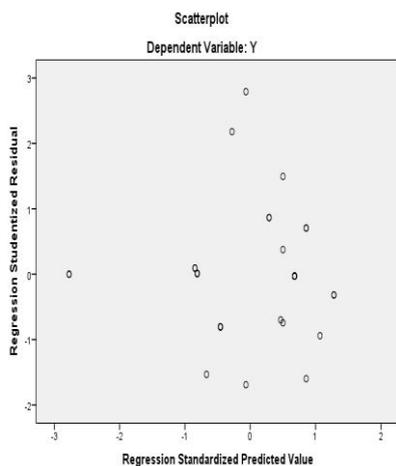
Tolerance > 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model persamaan regresi dengan ketiga variabel tersebut terbebas dari asumsi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika



berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Berdasarkan gambar terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai.

D. Pengujian Hipotesis a. Hasil Uji Regresi

Hasil Uji Regresi

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2,699	1,628	
	Komitmen Organisasi (X_1)	,874	,238	,399
	Kompetensi (X_2)	,361	,143	,218
	Iklm Kerja (X_3)	,730	,219	,267

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 2,699 + 0,874 X_1 + 0,361 X_2 + 0,730 X_3 + e$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta adalah 2,699, menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel komitmen organisasi (X_1), kompetensi (X_2) dan iklim kerja (X_3) tetap (konstan), maka nilai prestasi kerja (Y) sebesar 2,699.
2. Koefisien regresi pada variabel komitmen organisasi (X_1) adalah 0,874. Artinya, setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan

variabel komitmen organisasi (X_1), maka akan meningkatkan nilai prestasi (Y) sebesar 0,874 satuan.

3. Koefisien regresi pada variabel kompetensi (X_2) adalah 0,361. Artinya, setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel kompetensi (X_2), maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja (Y) sebesar 0,361 satuan.
4. Koefisien regresi pada variabel iklim kerja (X_3) adalah 0,730. Artinya, setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel iklim kerja (X_3), maka akan meningkatkan nilai prestasi (Y) sebesar 0,730 satuan.



b. Hasil Uji F (Uji Serempak)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	124,375	3	41,458	49,265	,000 ^a
Residual	22,721	27	,842		
Total	147,096	30			

Hasil Uji Serempak (Uji F)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (49,265) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,96), dan *sig. α* (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a yaitu komitmen organisasi, kompetensi dan iklim kerja secara serempak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan.

c. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1,657	,206
Komitmen Organisasi (X_1)	3,674	,000
Kompetensi (X_2)	2,523	,035
Iklim Kerja (X_3)	3,337	,023

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil pengujian secara parsial sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi (3,674) dengan nilai t_{tabel} (1,70), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,674 > 1,70$, sedangkan nilai *sig. t* untuk variabel komitmen organisasi (0,000) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel kepemimpinan

maka menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga secara parsial faktor komitmen organisasi berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan.

2. Nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi (2,523) dengan nilai t_{tabel} (1,70), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,523 > 1,70$, sedangkan nilai *sig. t* untuk variabel komunikasi (0,035) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,035 < 0,05$.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial yang diperoleh, maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel kompetensi. Hal ini berarti secara parsial faktor kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan.

3. Nilai t_{hitung} untuk variabel iklim kerja (3,337) dengan nilai t_{tabel} (1,70), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,337 > 1,70$, sedangkan nilai *sig. t* untuk variabel iklim kerja (0,023) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,023 < 0,05$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel iklim kerja maka menolak H_0 dan menerima H_a ,



sehingga secara parsial faktor iklim kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan

Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan.

d. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,920 ^a	,846	,828	,91735

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa besarnya Koefisien Determinasi Adjusted R Square adalah sebesar 0,828, yang berarti variabel bebas komitmen organisasi, kompetensi dan iklim kerja dapat menjelaskan pengaruh terhadap variabel terikat prestasi kerja sebesar 82,8%. Sedangkan sisanya sebesar 17,2% merupakan variabel yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara serempak variabel komitmen organisasi, kompetensi dan iklim kerja dengan nilai F_{hitung} (49,265) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,96), dan $sig. \alpha$ (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan dengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan. Ini memberikan arti bahwa komitmen organisasi, kompetensi dan iklim kerja sangat menentukan dalam peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan.

2. Secara parsial faktor komitmen organisasi dengan nilai (3,674) dan nilai t_{tabel} (1,70), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,674 > 1,70$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel kepemimpinan (0,000) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,000 < 0,05$ berpengaruh lebih dominan daripada variabel kompetensi dan iklim kerja. Hal ini berarti bahwa variabel komitmen organisasi lebih menentukan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, atau dengan kata lain pimpinan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan harus selalu memperhatikan komitmen organisasi agar para pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- David, Fred. R, 2004 *Manajemen Strategis, Konsep*. Edisi Ketujuh. Alih Bahasa Alexander Sindoro. Prehallindo. Jakarta.
- Dessler, Gary, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa Paramita Rahayu. Indeks Jakarta.



- Fathoni, Abdurahmat, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. BP-Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2003 *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Erly Suandy. Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta.
- Kusriyanto, Bambang, 2005, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Penerbit Gramedia.
- Lako, Andreas, 2004, *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi, Isu, Teori, dan Solusi*. Cetakan Pertama. Amara Books. Yogyakarta.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafrri, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cetakan Ketiga. Ghalia, Jakarta.
- Moeljono, Djokosantoso, 2005, *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Riduwan, 2005, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Cetakan Ketiga. Alfabeta, Bandung.
- Riva'i, Veithzal, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo, Jakarta.
- Rivianto, 2005, *Manajemen Biaya Pengendalian dan Produksi*. Lembaga Sarana Informasi dan Produktivitas, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2010, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Prenhallindo. Jakarta.
- Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, Henry, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE-YKPN. Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2008, *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*, 2009, Cetakan Keempat. Alfabeta. Bandung.
- Sunarto, 2004, *Perilaku Organisasi*. Penerbit AMUS. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Wibowo dan M. Phil, 2007, *Manajemen Kinerja*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.