

## Hubungan Komitmen Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman

Mardhatillah<sup>1</sup>, Sufyarma Marsidin<sup>2</sup>, Anisah<sup>3</sup>, Nelfia Adi<sup>4</sup>

<sup>1234</sup>Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

e-mail: [mardhatillah778@gmail.com](mailto:mardhatillah778@gmail.com), [sufyarma1954@gmail.com](mailto:sufyarma1954@gmail.com), [anisah@fip.unp.ac.id](mailto:anisah@fip.unp.ac.id),  
[nelfiaadi@fip.unp.ac.id](mailto:nelfiaadi@fip.unp.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini dilator belakang oleh hasil pengamatan berdasarkan pengamatan penulis selama melaksanakan Praktek Lapangan Manajemen di Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman yang menunjukkan masih belum optimalnya kinerja pegawai. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah komitmen. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data dan informasi tentang 1) Kinerja pegawai 2) Komitmen kerja pegawai 3) Apakah terdapat hubungan komitmen kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman. Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian korelasi yaitu melihat hubungan antara komitmen kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dengan jumlah 70 orang pegawai. Sampel penelitian dilakukan dengan teknik Total Sampling. Instrumen penelitian ini digunakan adalah angket model Skala Likert dengan lima pilihan awaban. Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen kinerja pegawai dan komitmen kerja tersebut Valid dan Reliabel. Data penelitian diolah dengan bantuan SPSS versi 26. Analisis deskripsi dilakukan dengan menghitung nilai mean, median, modus, dan standard deviasi dari kedua variable. Kemudian dilakukan uji normalitas, linearitas, dengan menggunakan rumus korelasi product moment untuk melihat hubungan antara kedua variable dengan menggunakan rumus uji t. Hasil analisis data menunjukkan 1) kinerja pegawai pegawai berada pada interpretasi Baik yaitu 80,67%, 2) komitmen kerja berada pada interpretasi Cukup yaitu 79%, 3) Terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variable dan koefisien korelasi 0,71 dan uji keberartian korelasi 6,95. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Berarti semakin tinggi komitmen kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman.

**Kata kunci:** *Kinerja Pegawai, Komitmen kerja*

### Abstract

This research is motivated by the results of observations based on the author's observations while carrying out Field Management Practices at the Office of Youth and Sports Education Office of Pariaman City which shows that employee performance is still not optimal. There are several factors that can affect employee performance including commitment. This study aims to obtain data and information about 1) employee performance 2) employee work commitment and 3) whether there is a relationship between work commitment and employee performance at the Pariaman City Youth and Sports Education Office. The hypothesis that can be proposed in this study is that there is a significant relationship between work commitment and employee performance at the Pariaman City Youth and Sports Education Office. This type of research is included in the correlation research, namely looking at the relationship between work commitment and employee performance at the Office of Youth and Sports Education in Pariaman City. The population and sample in this study were all employees who were at the Office of Youth and Sports Education in Pariaman City with a total

of 70 employees. The research sample was carried out using the Total Sampling technique. The research instrument used was a Likert Scale Model questionnaire with five answer choices. The validity and reliability tests were carried out with the help of the SPSS version 26 program. The results of the validity and reliability tests showed that the instrument of employee performance and work commitment was valid and reliable. The research data was processed with the help of SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 26. Descriptive analysis was carried out by calculating the mean, median, mode and standard deviation of the two variables. Then the normality test with linearity was carried out using the Product Moment Correlation formula to see the relationship between the two variables using the  $t$ -test formula. The results of data analysis showed 1) employee performance was in the Good interpretation, namely 80.67% 2) work commitment was in the Enough interpretation, namely 79% , 3) there is a significant relationship between the two variables with a correlation coefficient of 0.71 and a correlation significance test of 6.95. Based on the results of the study, it can be concluded that employee work commitment is one of the factors that affect employee performance. This means that the higher the employee's work commitment, the higher the employee's performance at the Office of Education, Youth and Sports Kota Pariaman.

**Keywords:** Employee Performance, Work Commitment

## PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi terdapat beberapa komponen untuk mendukung tercapainya sebuah tujuan organisasi. Penggerak dalam sebuah organisasi adalah sumberdaya manusia. Menurut Ndraha, 1999 dan Hasibuan, 2000 dalam buku Harsuko: 2016, Sumber daya manusia di dalam organisasi terbagi atas 3 yaitu: 1) individu yang ada di dalam organisasi, 2) manusia sebagai penggerak organisasi, dan 3) aset yang ada sebagai modal untuk mewujudkan sebuah potensi nyata secara fisiki dan non fisik dalam eksistensi organisasi.

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aset yang berharga, ini dikarenakan sumber daya manusia menjadi faktor utama dari keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Di dalam suatu organisasi instansi atau perusahaan tersebut digerakan oleh sumberdaya manusia yang disebut pegawai. Orang yang bergerak dan bekerja di suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan hidupnya disebut dengan pegawai. Organisasi memerlukan sumberdaya manusia yang berkualitas, dapat bertanggung jawab, berloyalitas tinggi, memiliki disiplin tinggi, mempunyai semangat kerja yang merupakan cerminan dari kinerja seorang pegawai.

Kinerja pegawai ialah hasil yang dicapai individu dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan aturan yang ada. Kinerja sangat penting dimiliki seorang pegawai karena kinerja individual pegawai didalam organisasi dapat menentukan kinerja organisasi tersebut. Tinggi rendahnya kinerja pegawai yang telah di capai organisasi tersebut maka akan mempengaruhi tingkat kinerja dari secara individu maupun kelompok. Suntoro (Ismael, 2013;212) kinerja ialah hasil yang didapatkan individu atau kelompok didalam organisasi sesuai dengan wewenang tanggung jawab masing masing untuk mencapai tujuan organisasi. Ini sejalan juga dengan pendapat Bernadin & Rusel dalam tika (2006: 121) bahwa fungsi pekerjaan adalah hasil yang di peroleh dari fungsi pekerjaan selama kurun waktu tertentu.

Menurut Mathis dan Jackson (2006: 378), menyebutkan bahwa kinerja ialah apa yang telah dilakukan dan belum di lakukan oleh pegawai. Kinerja adalah sebanyak apa seorang pegawai memberikan kontribusi kepada sebuah organisasi yang membahas tentang kuantitas keluaran, kualitas keluaran, jangka waktu, kehadiran, dan sikap kooperatif.

Apabila organisasi mampu mengelola pegawainya dengan baik maka akan menimbulkan komitmen yang kuat dari pegawai terhadap, keadaan seperti ini akan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan adanya keadaan seperti ini pegawai mampu megoptilamakn kinerjanya. Pendapat Ini seiring dengan Carsten dan

Spector dalam Sopiah (2008: 179) yang mengatakan semakin tingginya komitmen kerja di dalam organisasi maka akan berdampak pada pegawai yang ada didalam organisasi tersebut dan pegawai akan meningkatkan kinerjanya.

Ini diperkuat dengan pendapat Sopiah (2008: 179) bahwa pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi maka akan menimbulkan kinerja pegawai yang tinggi pula. Kinerja pegawai yang baik susah didapatkan jika pegawai di dalam organisasi tidak memiliki komitmen yang tinggi, pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan tetap bekerja pada organisasi.

Berdasarkan pengamatan penulis dan hasil wawancara dengan pegawai selama menjalankan praktek lapangan manajemen pendidikan (PLPM) pada tanggal 23 November 2020 sampai 8 Februari 2021 di kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman penulis melihat belum optimalnya kinerja pegawai. Ini terlihat dari fenomena yang terjadi sebagai berikut: 1. Pegawai kurang memperhatikan aspek kejelian dan kecermatan atau kurang memiliki konsentrasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas sehingga tugas yang seharusnya selesai dengan tepat waktu menjadi tertunda. 2. Kurangnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan dalam pekerjaan. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang hanya bekerja jika di perintahkan dan diawasi oleh pimpinan. 3. Kurangnya kerjasama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan ini terlihat masih ada pegawai yang belum sepenuhnya menganggap penting pekerjaan sehingga kurang bekerja. Kurangnya saling mengingatkan dan membantu pekerjaan karena tidak ada hubungan kedekatan secara emosional.

Berdasarkan pengamatan penulis diketahui bahwa kinerja merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab, demi tercapainya tujuan dari organisasi, pegawai harus memberikan kinerja yang optimal. Untuk mencapai hasil kerja yang optimal dari pegawai diidentifikasi banyak faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah imbalan yang diterima, kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas, tanggung jawab dalam bekerja, kerjasama pegawai dan komitmen yang dimiliki pegawai

Berdasarkan identifikasi masalah diatas ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, didalam penelitian ini dibatasi dengan komitmen kerja. karena keterbatasan waktu penulis membatasi ruang lingkup dan batasan masalah ini yaitu: Hubungan Komitmen Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Pariaman.

Rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Bagaimana Kinerja Pegawai 2. Bagaimana Komitmen Kerja Pegawai 3. Apakah terdapat Hubungan Komitmen Kerja Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang: 1. Kinerja Pegawai. 2. Komitmen Kerja Pegawai 3. Ada atau tidaknya hubungan Komitmen Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman

## METODE PENELITIAN

Berdasarkan batasan masalah, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, maka penelitian ini termasuk kedalam penelitian korelasi. Penelitian korelasional menurut Narbuko dan Achmadi (2007: 5) adalah penelitian yang meneliti sejauh mana variasi dari suatu faktor yang berkaitan dengan faktor lain. sederhananya penelitian korelasional yang akan melihat hubungan antara variable (X) yaitu "Komitmen kerja" dan Variabel (Y) yaitu "Kinerja Pegawai" Dengan demikian penelitian ini melihat hubungan antara Komitmen Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman:

NO	Nama Bidang	Jumlah
1	Umum dan Program	12
2	Sekretariat	9

3	Paud dan PNF	11
4	Pendidikan Dasar	9
5	Pemuda dan Olahraga	13
6	Pengawas Sekolah	16
Jumlah		70

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, dimana data didapatkan secara langsung dari pegawai. Sumber data penelitian mengenai hubungan komitmen kerja dengan kinerja pegawai adalah semua pegawai sebagai sampel dalam penelitian ini pada dinas pendidikan pemuda dan olahraga kota pariaman. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket yang disusun dengan model skala likert dengan alternatif jawaban: Selalu (SL), Sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP).

Teknik analisis data dengan melakukan uji normalitas, uji linearitas menghitung koefisien dan menguji signifikan keberartian uji t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel data yaitu data mengenai kinerja pegawai dan komitmen kerja. Deskripsi data tersebut dapat dirinci berikut ini:

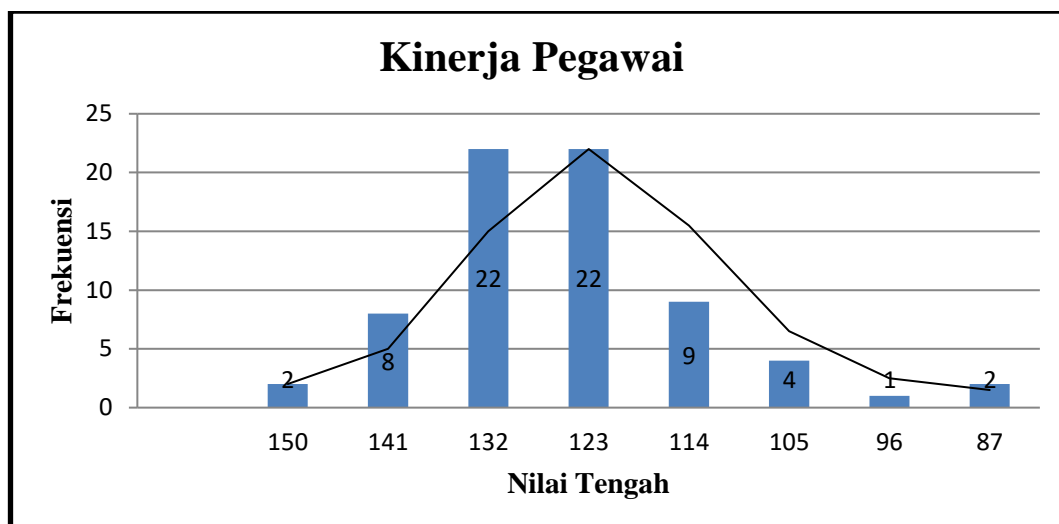
### Deskripsi Data Kinerja Pegawai

Skor yang diperoleh dari responden untuk variabel kinerja pegawai diperoleh skor tertinggi 151 dan skor terendah 83, sedangkan skor maksimal idealnya 151 dan skor minimal 31. Dari hasil pengolahan data, diperoleh mean = 125,05, median = 123,81, modus = 121,33 dan standard devias (SD) = 11,7.

**Table. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Pegawai**

Kelas Interval	F	%Frekuensi Absolut	%Frekuensi Kumulatif
146-154	2	2,85%	45,69%
137-145	8	11,42%	
128-136	22	31,42%	
119-127	22	31,42%	31,42%
110-118	9	12,85%	22,83%
101-109	4	5,71%	
92-100	1	1,42%	
83-91	2	2,85%	
Jumlah	70	100,00%	100%

Pada table diatas terdapat rentangan skor rata-rata kinerja adalah 31,42%, dengan jumlah frekuensi 22 orang. berada diatas skor rata-rata adalah 32 orang dengan skor 45,69% dan yang berada dibawah skor rata-rata adalah 16 orang dengan skor 22,83%.



**Bagan. Histogram distribusi Frekuensi skor Variabel Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman**

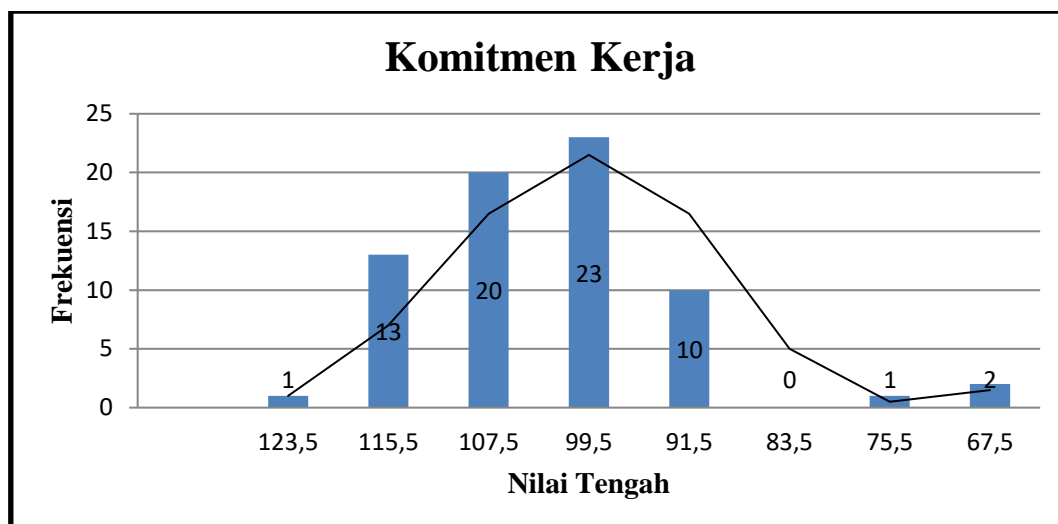
Dari hasil pengolahan data variabel kinerja pegawai dengan membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal ideal dikali 100 % dapat diketahui penelitian kualitatif kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman berada pada kategori Baik yaitu sebesar 80,67%.

#### Deskripsi Data Komitmen Kerja

Skor responden Skor responden untuk variabel komitmen kerja dengan skor tertinggi 125 untuk skor rendah 64, untuk skor maksimal idealnya 130 dan skor minimal 26. Dan hasil pengolahan data, mean= 102,7, modus= 96,7 dan standar Deviasi (SD)= 10,48. Rentang skor rata-rata komitmen adalah 32,85% dengan jumlah frekuensi 23 orang. Sedangkan yang berada di atas skor rata-rata adalah 34 orang dengan skor 48,56% dan yang berada di bawah skor rata-rata adalah 13 orang dengan skor 18,55%.

**Table Distribusi Frekuensi Skor Variabel Komitmen Kerja**

Kelas Interval	F	% Frekuensi Absolut	%Frekuensi Kumulatif
120-127	1	1,42%	48,56%
112-119	13	18,57%	
104-111	20	28,57%	
96-103	23	32,85%	32,85%
88-95	10	14,28%	18,55%
80-87	0	0	
72-79	1	1,42%	
64-71	2	2,85%	
Jumlah	70	100,00%	100,00%



**Bagan. Histogram distribusi frekuensi skor variabel Komitmen Kerja Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman**

Hasil pengolahan data variabel komitmen kerja dengan membandingkan skor mean dengan skor maksimal ideal dikali 100% diketahui penelitian ini secara kualitatif untuk komitmen kerja pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman berada pada kategori Cukup yaitu sebesar 79%.

### Uji normalitas

Uji Normalitas dengan menggunakan metode analisis chi kuadrat terdapat data komitmen kerja dan kinerja pegawai. Hasil perhitungan Chi Kuadrat untuk variabel kinerja diperoleh  $x^2$  hitung sebesar **3,708** dan  $x^2$  tabel dengan db 6 pada taraf kepercayaan 99% yaitu **16,812**. Ini berarti data variabel kinerja pegawai berdistribusi normal, karena  $x^2$  yang diperoleh **3,708** lebih kecil dari  $x^2$  tabel **16,812** pada taraf kepercayaan 99%. Selanjutnya hasil perhitungan *Chi Kuadrat* untuk variabel komitmen kerja diperoleh  $x^2$  sebesar **7,54** dan  $x^2$  tabel dengan db 5 pada taraf 99% yaitu **15,085**. Artinya data variabel komitmen kerja berdistribusi normal, karena  $x^2$  diperoleh **7,54** lebih kecil dari  $x^2$  tabel **15,085** pada taraf kepercayaan 99%.

Hasil dari pengujian normalitas terhadap kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel,

**Table . Rangkuman hasil uji normalitas**

Variabel	$x^2$ hitung	$x^2$ Tabel	Penafsiran
		$\alpha = 0,01$	
Komitmen Kerja	7,54	15,085	Normal
Kinerja Pegawai	3,708	16,812	Normal

Bahwa  $x^2$  diperoleh pada pengujian ( $\alpha = 0,01$ ). Artinya kedua variabel diatas memiliki data yang berdistribusi normal. Dengan demikian persyaratan normalitas data untuk analisis korelasi sudah terpenuhi.

### Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui koefisien korelasi hubungan variabel X dan Y menggunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Riduwan dan Sunarto (2011: 80),. Hasil analisis data diperoleh  $r_{hitung}$  0,71, dan  $r_{tabel}$  0,23 (pada taraf kepercayaan 99%). Ini

berarti  $r_{hitung} 6,95 > r_{tabel} 2,000$  artinya terdapat hubungan yang signifikan anatar kedua variabel.

Untuk keberartian hubungan menggunakan uji t. Berdasarkan perhitungan diperoleh  $r_{hitung} 0,71$ , sementara itu  $r_{tabel} 0,23$ . Kemudian  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ , maka dapat diperoleh  $t_{hitung} 6,95 > t_{tabel} 2,000$  dengan demikian hipotesis berbunyi "Komitmen kerja signifikan dengan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota. Hasil perhitungan terlihat pada tabel.

**Table. Pengujian korelasi dan keberartian variabe1 X dan Y dengan uji r dan uji t**

$r_{hitung}$ Product Moment	>	$r_{tabel}$	$t_{hitung}$ uji t	$t_{tabel}$
		$a = 0,01$		$a = 0,01$
0,71		0,23	6,95	2,000

Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen kerja dengan kinerja pegawai dikantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman.

### Uji Linearitas

Pengujian 1linearitas dilakukan untuk melihat apakah antara variabel X dan Y memiliki hubungan yang 1linear atau tidak.

Diolah dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26 dengan hasil output sebagai berikut:

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Agresivitas *	Between Groups	(Combined )	7949,643	30	264,988	2,763	0,002
Religiusitas		Linearity	5524,659	1	5524,659	57,605	0,000
		Deviation from Linearity	2424,984	29	83,620	0,872	0,646
	Within Groups		3740,300	39	95,905		
	Total		11689,943	69			

Uji linearitas dilihat dengan melalui nilai Sig pada Deviation from Linearity. Dari Tabel, menunjukkan nilai signifikan (Sig), pada Deviation from Linearity yaitu 0,646. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka terdapat hubungan yang linear. Jadi  $0,646 > 0,05$  dapat simpulkan bahwa adanya hubungan yang linear anatar variabe1 X dan Y.

### Pembahasan

Dari hasil analisis menunjukkan hipotesis yang diujikan mengenai Komitmen Kerja dan Kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan Olahraga Kota Pariaman dalam penelitian didapatkan secara empiris dengan menemukan hasil perhitungan analisis data sebagai berikut:

### Kinerja Pegawai

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis memperoleh persentase kinerja pegawai sebesar **80,67%** dengan kategori baik. Kinerja ini perlu dipelihara dan ditingkatkan karena kinerja merupakan unsur terpenting untuk mencapai tujuan organisasi. Salim Peter (Usman, 2009: 488) mengemukakan "kinerja adalah bagaimana seseorang menjalankan tugas atau proses kerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada.

### Komitmen Kerja

Komitmen kerja di Dinas Pendidikan pemuda dan olahraga Kota Pariaman dari hasil analisis yang diperoleh berada pada kategori dengan persentase **79%**. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja yang cukup lebih baik jika dikembangkan ke arah yang lebih baik. Menurut Robbins (2001: 140) komitmen dalam organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi.

### Hubungan Komitmen Kerja dengan Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis data yang diperoleh  $t_{hitung}$  6,95 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,000 hal ini menandakan "Komitmen Kerja Berhubungan Secara Signifikan dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman". Hasil penelitian ini mendukung fenomena yang ada pada saat melakukan pengamatan lapangan yang menyatakan bahwasanya hubungan komitmen kerja dengan kinerja pegawai berada pada kategori yang kurang ideal untuk sebuah organisasi.

Hasil pembuktian ini didukung oleh pendapat para ahli Armstrong dalam Wibowo (2012:100) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah; (1) *Personal faktor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu; (2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader; (3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja; (4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja, dan fasilitas yang diberikan organisasi; (5) *Contextual/ situasional factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini memperlihatkan adanya hubungan yang signifikan antara komitmen kerja dengan kinerja. Yang artinya semakin baik komitmen dalam kinerja maka semakin baik tingkat kinerja dalam sebuah organisasi, dan tujuan sebuah organisasi akan tercapai demikian juga dengan hal sebaliknya.

### KESIMPULAN

Dari analisis penelitian dapat disimpulkan tentang Hubungan Komitmen Kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman sebagai berikut : 1. kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan- Olahraga Kota Pariaman di peroleh hasil analisis sebesar **80,67%** dari skor ideal berada kategori yang baik. 2. Komitmen kerja pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman diperoleh hasil analisis data sebesar **79%** dari skor ideal yang berada pada kategori cukup. 3. Terdapat hubungan yang berarti antara Komitmen Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dimana  $r_{hitung}$  **0,71**, sementara itu  $r_{tabel}$  **0,23** pada taraf kepercayaan 99% dengan besarnya koefisien korelasi  $t_{hitung}$  **6,95** >  $t_{tabel}$  **2,000** pada taraf kepercayaan 99%.

### DAFTAR PUSTAKA

Mathis, R.L. & J.H Jackson. 2006. *Human Resource Management Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.



- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. 2007. *Metodologi Penelitian: Memberikan Bekal Teoritis Pada Mahasiswa tentang Metodologi Penelitian Serta Diharapkan Dapat Melaksanakan Penelitian dengan Langkah-langkah Yang Benar*. Jakarta: Bumi Aksara
- Riduwan dan Sunarto. 2011. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung; Alfabeta
- Robbins, P. Stephan. 2003. *Organization Behavior*. Practice hall. Jakarta: Erlangga.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*; Universitas Brawijaya Press.
- Uha, Ismail Nawawi. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja (Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika dan Kinerja Organisasi*. Depok: Kencana
- Shaleh, Mahadin. 2018. *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Sulawesi Selatan: Aksara Timur
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Tika, Moh Pambudu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta; PT Bumi Aksara
- Wibowo. 2012. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta; PT raja Grafindo Persada