

PENGARUH KERJASAMA TERHADAP KINERJA MELALUI KOMITMEN ORGANISASI DI DINAS PERUMAHAN KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN KOTA SUNGAI PENUH

Sriatin Putri, S.AP¹, Eliyusnadi, S.Kom., M.Si², Beni Setiawan, S.Sos., MAP³
STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email :

sriatinputri02@gmail.com

eliyusnadistia@gmail.com

benisetiawan@gmail.com

ABSTRACT

This thesis was made with the title "The Effect of Collaboration on Performance Through Organizational Commitment in the Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Cities in Sungai Penuh". The objectives of this study are 1) Knowing the significant effect of cooperation on organizational commitment, 2) Knowing the significant effect of cooperation on performance, 3) Knowing the significant effect of organizational commitment on performance, 4) Knowing the significant effect of cooperation and organizational commitment on performance, 5) Knowing the significant effect of cooperation on performance through organizational commitment. Data collection was carried out by distributing questionnaires. Data analysis in this research is quantitative data analysis. Sampling using saturated sampling technique which is 43 respondents as the sample. The analytical tool in this study uses multiple linear regression with the help of SPSS version 20. Path analysis is used to measure the size of the effect of cooperation on organizational commitment and employee performance. The results showed that cooperation did not significantly influence organizational commitment, cooperation had a significant effect on performance, organizational commitment did not significant effect on performance, cooperation and organizational commitment had a significant effect on organizational commitment, and organizational commitment was unable to mediate the effect of cooperation on performance.

Keywords: *Cooperation, Organizational Commitment and Performance*

ABSTRAK

Skripsi ini dibuat dengan judul “Pengaruh Kerjasama Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Sungai Penuh”. Adapun tujuan penelitian ini adalah 1) Mengetahui pengaruh secara signifikan kerjasama terhadap komitmen organisasi, 2) Mengetahui pengaruh secara signifikan kerjasama terhadap kinerja, 3) Mengetahui pengaruh secara signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja, 4) Mengetahui pengaruh secara signifikan kerjasama dan komitmen organisasi terhadap kinerja, 5) Mengetahui pengaruh secara signifikan kerjasama terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner. Analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis data kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu 43 responden sebagai sampel. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 20. Analisis jalur digunakan untuk mengukur ukuran pengaruh kerjasama pada komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, kerjasama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, kerjasama dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, dan komitmen organisasi tidak mampu memediasi hubungan pengaruh kerjasama terhadap kinerja

Kata Kunci : *Kerjasama, Komitmen Organisasi dan Kinerja*

I. PENDAHULUAN

Pemerintahan merupakan sebuah organisasi yang bertugas sebagai pelaksana dalam kegiatan yang berkaitan dengan pelayanan publik serta memiliki kebijakan dalam membuat, menjalankan, menerapkan, dan mengevaluasi undang-undang dan hukum pada suatu daerah atau wilayah tertentu. Dan Aparatur Sipil Negara adalah salah satu elemen yang memegang tanggung jawab dalam organisasi pemerintahan, baik itu dalam perencanaan, pelaksanaan dan penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawas dalam pembangunan bangsa. Aparatur Sipil Negara tersebar diberbagai departemen, lembaga tinggi, instansi pemerintahan dari pusat sampai pelosok tanah air dan menjadi tulang punggung pembangunan nasional. Dengan adanya tuntutan otonomi daerah tidak dapat dipungkiri reformasi birokrasi sangat dibutuhkan. Tujuan reformasi birokrasi agar mewujudkan tata kelola pemerintahan yang professional, amanah, dan tepat arah (*good governance*) serta membangun kepercayaan publik melalui peningkatan pelayanan publik.

Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan sebagai salah satu lembaga teknis daerah merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan bidang perumahan dan kawasan permukiman dan urusan pemerintahan di bidang pertanahan dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

DISPERKIM Kota Sungai Penuh yang dibentuk untuk menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan; pelaksanaan kebijakan; pelaksanaan evaluasi dan pelaporan; pelaksanaan administrasi dinas; dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh walikota terkait dengan tugas dan fungsinya di bidang perumahan, kawasan permukiman dan pertanahan. Implementasi tugas pokok dan fungsi tersebut diatas dilaksanakan sepenuhnya oleh Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Sungai Penuh.

Selanjutnya dari hasil pengamatan awal yang penulis lakukan pada DISPERKIM Kota Sungai Penuh ditemukan permasalahan sebagai berikut :

1. Belum optimalnya kinerja pegawai, indikasinya tercermin dari rendahnya tingkat ketercapaian sasaran kerja pegawai dengan target yang telah ditetapkan.
2. Pegawai menunjukkan kualitas pekerjaan yang belum maksimal dan Pegawai belum efisien dalam melaksanakan tugas karena adanya indikasi bahwa pekerjaan dapat diselesaikan dalam waktu yang relatif lama, menghabiskan banyak sumber daya yang tersedia dan hasil pekerjaan tidak sesuai dengan standar yang diharapkan dan belum efektif dan belum efisien dalam mengelola sumber daya yang ada.
3. Belum berjalannya kerjasama yang baik antar pegawai dan adanya ketidak kompakkan kerjasama tim, seperti : tidak senasip, sepenanggungan, anggota tim tidak saling menyukai, beban tidak di bagi untuk satu tujuan bersama, tidak saling mengerti, perbedaan pendapat, dan tidak mendukung satu sama lain.
4. Beberapa pegawai DISPERKIM Kota Sungai Penuh yang mulai suka terlambat masuk kerja, membolos, dan meninggalkan jam kerja.

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian Yang Digunakan

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Kuantitatif. Konsepsi penelitian peneliti adalah model *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel

bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Model *path analysis* yang dibicarakan adalah pola hubungan sebab akibat.

Populasi dan Sampel

Jumlah pegawai yang ada berkerja pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Sungai Penuh berjumlah kurang dari 100 orang yaitu berjumlah sebanyak 43 orang, maka dalam penelitian ini populasi dan sampel yaitu 43 orang pegawai.

Responden

Seluruh Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Sungai Penuh yang berjumlah 43 orang.

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut West (dalam Hatta dkk, 2017) menetapkan indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan
2. Saling berkontribusi
3. Pengerahan kemampuan secara maksimal

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:75) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung Jawab
5. Inisiatif

Menurut Sopiah (2008) menyatakan indikator komitmen organisasi adalah :

1. Kemauan karyawan
2. Kesetiaan karyawan
3. Kebanggaan karyawan

Teknik Pengumpulan Data Yang Digunakan

Dalam melakukan penelitian, data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan masalah yang ada sehingga data–data tersebut harus benar–benar dapat dipercaya dan akurat.

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*), yaitu Kegiatan mengumpulkan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian yaitu peran kerjasama terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Sungai Penuh yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur serta publikasi-publikasi lain yang layak dijadikan sumber.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu pengumpulan data yang langsung kepada sumber yang ada pada objek penelitian dilapangan yang dilakukan dengan cara:
 - a. Observasi (Pengamatan), yaitu mengadakan tinjauan langsung ke lapangan tentang permasalahan yang sesuai dengan variabel penelitian penulis yaitu kerjasama terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Sungai Penuh.
 - b. Kuesioner (Daftar Pertanyaan), yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, menurut Arikunto (2006:151) menyatakan bahwa

angket atau kuesioner adalah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan pribadi atau hal-hal yang ia ketahui.

Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini merupakan pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Sungai Penuh.

Interprestasi Data

Skala Likert

Menurut Sugiyono (2010:93) menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial. Gejala sosial ini ditetapkan secara spesifik oleh penelitian yang selanjutnya disebut variabel penelitian dari daftar kuesioner atau jawaban dari responden diklasifikasikan sebagai berikut:

TABEL :
DAFTAR SKOR JAWABAN PERNYATAAN

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono(2010:93)

Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2006:123) analisis regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh fungsi atau pengaruh kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini teknik analisa data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda dengan penyelesaian menggunakan SPSS 20. Model persamaan untuk analisa regresi berganda adalah :

$$Y = a + b_1X + b_2M + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

b_1b_2 : Koefisien regresi masing-masing variabel

X : Kerjasama

M : Komitmen Organisasi

a : Konstanta

e : Error

Uji Hipotesis Secara Bersama-sama (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan di gunakan uji F

$$R^2 / (K-1)$$

$$F = \frac{R^2 / (K-1)}{(1-R^2) / n - K}$$

R : Nilai Koefesien Korelasi berganda

K : Jumlah Variabel bebas

n : Jumlah sampel
F hitung : Nilai F yang dihitung

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Signifikansi Koefisien Regresi

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS versi 20.00 maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel :
Analisis Varian Regresi Sub Struktur 1
Pengaruh Kerjasama (X) Terhadap Komitmen Organisasi (M)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.358	1	3.358	.136	.714 ^b
Residual	1009.154	41	24.614		
Total	1012.512	42			

a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kerjasama

Berdasarkan dari analisis persamaan regresi tentang pengaruh kerjasama (X) terhadap komitmen organisasi (M) dalam tabel 3.12 diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk persamaan regresi X terhadap M adalah sebesar 0,714 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian hipotesis ditolak. Jadi dapat diartikan bahwa kerjasama (X) berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi (M) secara bersama-sama.

Tabel :
Analisis Varian Regresi Sub Struktur 1
Pengaruh Kerjasama (X), Komitmen Organisasi (M) Terhadap Kinerja (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	755.994	2	377.997	32.368	.000 ^b
Residual	467.123	40	11.678		
Total	1223.116	42			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Kerjasama

Berdasarkan dari analisis persamaan regresi tentang pengaruh kerjasama (X) dan komitmen organisasi (M) terhadap kinerja (Y) dalam tabel 3.13 diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk persamaan regresi X, M terhadap Y adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian hipotesis diterima, Jadi dapat disimpulkan bahwa kerjasama (X) dan komitmen organisasi (M) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y) secara bersama-sama, sehingga memenuhi persyaratan untuk pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan model analisis jalur (*path analysis*).

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan analisis jalur atau *path analysis*. Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel *intervening*. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda, atau analisis jalur dalam penggunaan analisis regresi untuk menguji hubungan kausalitas antara dua variabel atau lebih yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Menghitung Koefisien Jalur untuk Residual Substruktur 1

Dengan menggunakan rumus $\sqrt{(1 - R^2)}$ maka dapat dihitung koefisien jalur untuk residual setiap variabel tergantung sebagai berikut :

- 1) Koefisien jalur untuk residual substruktur 1 : kerjasama(X) terhadap komitmen organisasi(M)

$$\begin{aligned} e_1 &= \sqrt{(1 - R^2)} \\ &= \sqrt{(1 - 0,003)} \\ &= \sqrt{0,997} \\ &= \mathbf{0,998} \end{aligned}$$

Menghitung Koefisien Jalur untuk Residual Substruktur 2

Dengan menggunakan rumus $\sqrt{(1 - R^2)}$ maka dapat dihitung koefisien jalur untuk residual setiap variabel tergantung sebagai berikut :

- 1) Koefisien jalur untuk residual substruktur 2 : kerjasama (X) dan komitmen organisasi (M) terhadap kinerja (Y)

$$\begin{aligned} e_2 &= \sqrt{(1 - R^2)} \\ &= \sqrt{(1 - 0,618)} \\ &= \sqrt{0,382} \\ &= \mathbf{0,618} \end{aligned}$$

1. Hubungan antara kerjasama dan komitmen organisasi

Berdasarkan hasil penghitungan diperoleh angka t penelitian sebesar $-0,369 < t$ tabel sebesar 1,682. Artinya tidak ada hubungan linear antara kerjasama dan komitmen organisasi. Besarnya pengaruh kerjasama terhadap komitmen organisasi sebesar $(-0,061) \times (-0,061) = 0,0037$ atau 0,37 %

2. Hubungan antara kerjasama dan kinerja

Berdasarkan hasil penghitungan diperoleh angka t penelitian sebesar $8,034 > t$ tabel sebesar 1,682. Artinya ada hubungan linear antara kerjasama dan kinerja. Besarnya pengaruh kerjasama terhadap kinerja sebesar $0,913 \times 0,913 = 0,8335$ atau 83,35%

3. Hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja

Berdasarkan hasil penghitungan diperoleh angka t penelitian sebesar $0,906 < t$ tabel sebesar 1,682. Artinya tidak ada hubungan linear antara komitmen organisasi dan kinerja. Besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar $0,097 \times 0,097 = 0,0094$ atau 0,94%

Substruktur Mediasi (Sobel Tes)

Pertama : menentukan hipotesis

H0 : tidak ada hubungan antara kerjasama dengan kinerja melalui komitmen organisasi

H1 : ada hubungan antara kerjasama dengan kinerja melalui komitmen organisasi

Kedua : menghitung regresi dan nilai z

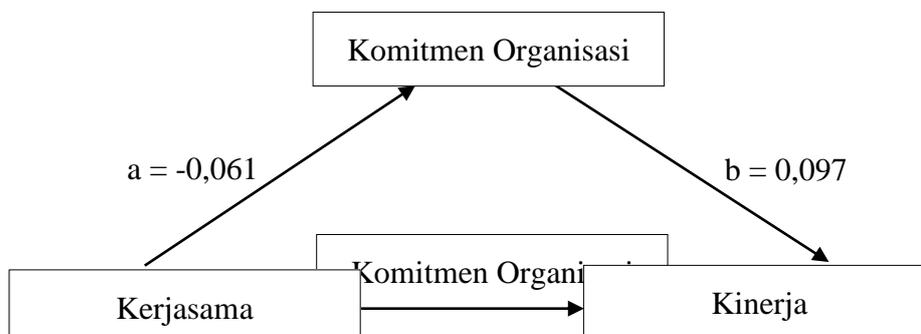
Tabel : Analisis Mediator Kerjasama

Model	Ustandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Kerjasama	-.061	.165

Komitmen Organisasi	.097	.108
---------------------	------	------

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Dari tabel hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi kerjasama terhadap komitmen organisasi sebesar -0,061 dengan standar error 0,165 dan nilai signifikan 0,714. Kemudian untuk komitmen organisasi mendapatkan nilai koefisien 0,097 dengan standar error 0,108 dan nilai signifikansi 0,370. Jika digambarkan akan terbentuk model seperti di bawah ini :



Gambar : Model Mediator Kerjasama

Model diatas merupakan model yang terbentuk dari hasil regresi pertama dan kedua sehingga membentuk model analisis jalur (*path analysis*) dengan variabel komitmen organisasi sebagai mediatornya. Nilai z dari Sobel test tidak dapat dihasilkan langsung dari hasil regresi tetapi dengan perhitungan secara manual dengan rumus sobel tes. Hasil perhitungan nilai z dari sobel tes adalah :

$$z = \frac{ab}{\sqrt{b^2SEa^2 + a^2SEb^2}}$$

$$z = \frac{(-0,061)(0,097)}{\sqrt{(0,097^2 0,165^2) + ((-0,061^2) 0,108^2)}}$$

$$z = \frac{-0,0059}{\sqrt{0,00029}}$$

$$z = \frac{-0,0059}{0,017}$$

$$z = -0,341$$

Ketiga : menentukan z tabel

$$Z_{\text{tabel}} = Z_{1 - \alpha/2}$$

$$= Z_{1 - (\frac{0,05}{2})}$$

$$= Z_{1 - 0,025}$$

$$= Z_{0,975}$$

Maka yang dilihat dalam tabel Z adalah nilai 0,975 dengan tingkat kesalahan 5% dan menggunakan kurva normal sebagai batasan, maka nilai z tabel adalah 1,96

Keempat : menentukan kriteria

Kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

Jika z sobel test > z tabel maka H0 ditolak dan H1 diterima

Jika z sobel test < z tabel maka H0 diterima dan H1 ditolak

Kelima : membuat keputusan

Dari hasil perhitungan sobel test diatas mendapatkan nilai z sebesar -0,341, karena nilai z yang diperoleh sebesar $-0,341 < 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5 % maka membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memediasi hubungan pegaruh kerjasama terhadap kinerja. Sehingga H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya tidak ada hubungan antara kerjasama dan kinerja melalui komitmen organisasi. Adapun besarnya pengaruh variabel kerjasama terhadap komitmen organisasi melalui kinerja adalah $X \rightarrow M \rightarrow Y = (-0,061 \times 0,097) = -0,0059 = -0,59 \%$

Signifikansi Pengaruh

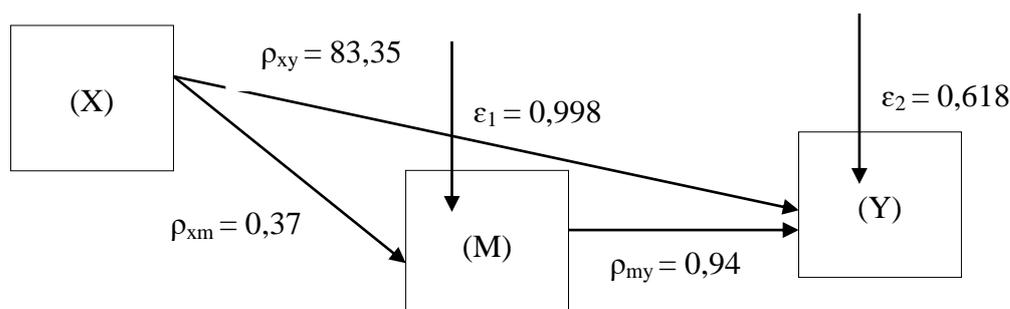
Berdasarkan hasil perhitungan analisis di atas di mana terdapat pengaruh langsung variabel kerjasama (X) terhadap komitmen organisasi (M) sebesar 0,37 %, kerjasama (X) terhadap kinerja (Y) sebesar 83,35 %, variabel komitmen organisasi (M) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,94, variabel kerjasama (X) terhadap kinerja (Y) melalui komitmen organisasi (M) sebesar -0,59% maka dapat disusun dalam rangkuman tabel yang dapat dilihat dalam tabel 3.16 dibawah ini : $\rightarrow \rightarrow$

Tabel :
Ringkasan Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen

No	Keterangan	Pengaruh
1	Pengaruh langsung (X) terhadap (M)	0,37%
2	Pengaruh langsung (X) terhadap (Y)	83,35%
3	Pengaruh langsung (M) terhadap (Y)	0,94%
4	Pengaruh tidak langsung (X) terhadap (Y) melalui (M)	-0,59%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis masing-masing variabel eksogen terhadap variabel variabel endogen serta model structural kajian analisis jalur (*path analysis*) dan nilai koefisien jalur tergambar pada gambar dibawah ini :



Gambar : Model analisis dengan Nilai Koefisien Jalur

IV. SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan sebagaimana diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan, yakni sebagai berikut :

1. Kerjasama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi ini dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $(-0,369 < 1,682)$ dan $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $(0,136 < 3,23)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,714 > 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kerjasama terhadap komitmen organisasi di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Sungai Penuh.

2. Kerjasama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,034 > 1,682)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kerjasama dan kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Sungai Penuh.
3. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ini dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $(0,906 < 1,682)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,370 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Sungai Penuh
4. Kerjasama dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(32,368 < 3,23)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kerjasama dan komitmen organisasi di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Sungai Penuh.
5. Komitmen organisasi tidak mampu memediasi hubungan pengaruh kerjasama terhadap kinerja ini dibuktikan dengan mendapatkan nilai z sebesar $-0,341$, karena nilai z yang diperoleh sebesar $-0,341 < 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5 % maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada hubungan antara kerjasama dan kinerja melalui komitmen organisasi

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Diucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini, sehingga penelitian dapat terlaksana dengan baik.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia,. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2006. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara
- Burn, R.B. 2005. Konsep Diri: Teori, Pengukuran, Perkembangan dan Perilaku (terjemahan:Edy). Jakarta : Penerbit Arcan.
- Davis (dalam Dewi, tahun 2006), “Psychologymania”, indikator-indikator kerjasama.
- Devis, Keith dan Newstorm. 2006. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Tujuh. Erlangga : Jakarta.
- Eko, Widodo Suparno, 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Flippo, Edwin. 2004. Manajemen Personalialia, Edisi. 6, Oleh Moh. Masud, SH, MA, Erlangga, Jakarta
- Ghozali, Imam. (2007). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Greenberg, J. dan Robert, A. Baron. 2003. Behavior in Organization: Understanding And Managing The Human Side Of Work. Edisi Kedelapan. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Harbani, Pasolong. 2013. Kepemimpinan Birokrasi. Bandung : CV. Adifabeta
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.

- Hatta, Muhammad., dkk. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. Vol. 1 No. 1 (September) 75.
- Husein Umar. (2008). Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Jakarta : Rajawali Pers.
- Livia Putri Kusuma dan J.E Sutanto. 2018. Peranan Kerjasama Tim dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa. Vol. 3 No 4 (Oktober) 419.
- Luthans, Fred. (2006). Organizational Behavior. McGraw-Hill Companies, Inc. New York
- Maasweet T E. 2010. “Meningkatkan Kemampuan Kerjasama Melalui Penerapan Strategi Inkuiri” Kalimantan Timur : Jurnal Pendidikan. Vol 2. No. 1
- Mathis Robert L, Jackson Jhon H, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Moehariono. 2012. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Ismail, 2009. Perilaku Administrasi, Kajian Paradigma, Konsep, Teori dan Pengantar Praktik. Surabaya: ITS Press.
- Pebi Julianto. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Puskesmas di kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci. E Jurnal Administrasi Nusantara. Sungai Penuh.
- Rivai, Veithzal, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Robbins, P. Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani , 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Saputra dan Rudyanto. 2005. “Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kerjasama”. Bandung: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simanjuntak, P.F. (2012) Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Putrimega Asriindah. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatra Utara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Graha Ilmu : Yogyakarta
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyanidan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Syafei, Inu Kencana. 2003. Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia . Bandung: PT Bumi Aksara.
- Tracy, J.W. dan Webster, Jr., L.T, (2008). Goodman and Gilman. Vol. 2, Editor G. Joel dan Limbird, L.E, Penerbit Buku EGC, Jakarta.
- Wening, Nur. 2005. Pengaruh Ketidak Amanan Kerja (Job Insecurity) Sebagai Dampak Rekruturisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Intens Keluar Survivor. *Empirika*, Vol. 18 No.1 (Juni) 35-48.
- Yumi, Mokodompit, dkk. 2019. Efektifitas Penyelenggaraan Administrasi Desa di Desa Molobog Kecamatan Motongkat Kabupaten Bolaang Mongondow Timur. Vol. 2 No. 3.

