

Pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Pekanbaru

Diah Prasasti^{a*}, Hammam Zaki^b, Khusnul Fikri^c

^{abc}Universitas Muhammadiyah Riau

*E-mail: 190304171@student.umri.ac.id

ABSTRAK

Pada era globalisasi saat ini, instansi pemerintahan dalam skala menengah seperti Kota yang dalam penelitian ini berfokus pada Sebuah instansi pemerintahan yang berperan sebagai lembaga pelayanan publik Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kota Pekanbaru. Jenis metode penelitian yang di gunakan adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai yang ada di DPMPTSP Kota Pekanbaru dan besaran jumlah sampel yang diambil sebanyak 74 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS 21 (Statistic Product And Service Solution). Teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan pengisian kuesioner. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan koefisiensi determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial menunjukkan variabel kompetensi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: *Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai*

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting, sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Salah satu hal yang paling mendasar disebabkan keinginan yang begitu besar untuk membangun divisi sumber daya manusia yang mampu mendukung perusahaan untuk bisa bersaing secara maksimal di pasar global (Fahmi, 2015).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) dikatakan sebagai abdi negara bertanggung jawab demi kelancaran pembangunan bangsa. Faizal et al. (2017) Untuk menghasilkan pegawai yang profesional, jujur, adil dan tanggung jawab seperti diamanatkan oleh undang-undang serta dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan adanya penilaian terhadap kinerja. Setiap pegawai negeri sipil termasuk yang bertugas di kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Pekanbaru sudah memiliki standar penilaian kinerja sendiri yang di dasari dari peraturan Presiden Republik Indonesia mengenai Sasaran Kerja Pegawai yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian terdiri dari dua unsur ialah SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan Perilaku Kerja dengan bobot penilaian masing-masing unsur SKP sebesar 60% dan Perilaku Kerja sebesar 40%. Berikut tabel data yang menunjukkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Pekanbaru (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011).

Tabel 1 Rincian Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Kantor DPMPTSP Kota Pekanbaru Periode Tahun 2020-2021

No	Tahun	Uraian
1.	2020	Sasaran kerja pegawai/ nilai prestasi akademik $85,44 \times 60\% = 51,26$ Sedangkan penilaian perilaku kerja pegawai $84,5 \times 40\% = 33,8$. Jadi, nilai prestasi kerja $51,26 + 33,8 = 85,06$ (baik).
2.	2021	Sasaran kerja pegawai/ nilai prestasi akademik $89,47 \times 60\% = 53,68$ Sedangkan penilaian perilaku kerja pegawai $85,16 \times 40\% = 34,06$. Jadi, nilai prestasi kerja $53,68 + 34,06 = 87,74$ (baik).

Sumber : SKP Tahunan Kantor DPMPTSP Kota Pekanbaru.

Berdasarkan tabel diketahui bahwa data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada tahun 2021 mengalami peningkatan nilai capaian yaitu sebesar 85,19 jika dibandingkan dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 84,26. Hal tersebut mengindikasikan bahwa telah terjadi peningkatan kinerja para pegawai kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Pekanbaru. Informasi terkait peningkatan kinerja pegawai juga diperkuat oleh Sekretaris Sub Bagian umum di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Pekanbaru. Namun, nilai capaian SKP yang diperoleh masih dalam kategori baik, sementara target dari DPMPTSP menginginkan kinerja pegawainya itu masuk dalam kategori sangat baik.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Pekanbaru terkait kompetensi kerja yakni diberlakukannya pengurusan administrasi perizinan berbasis *online*, namun yang terjadi dalam kinerja DPMPTSP Kota Pekanbaru yaitu masih kurangnya pengetahuan SDM tentang teknologi informasi, sehingga menghambat dalam pengoperasian pelayanan perizinan yang sekarang ini sudah berjalan secara online. Sisi lain dari permasalahan tersebut juga berasal dari masyarakat, yang mana masih belum tersampaikan secara maksimal kepada masyarakat terkait bagaimana proses perizinan yang sudah berbasis online di DPMPTSP Kota Pekanbaru. Hal tersebut menyebabkan kurangnya wawasan yang dimiliki oleh masyarakat yang hendak mengurus perizinan dalam melakukan proses perizinannya yang sudah secara online ini. Sehingga berdampak pada masih banyaknya masyarakat yang kesulitan saat akan mengurus perizinannya di DPMPTSP Kota Pekanbaru. Secara tidak langsung hal inilah yang juga berpengaruh terhadap bagaimana kinerja dari DPMPTSP. Penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Kurniawaty et al., (2022) mengatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara simultan berdampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun terdapat perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Susanto & Sukoco (2019) mengatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Pekanbaru terkait motivasi kerja yakni masih ada sebagian pegawai pada saat bekerja pegawai sering menunda-nunda pekerjaannya dan jika ada kesalahan dalam bekerja, pegawai kurang inisiatif untuk memperbaikinya. Salah satu yang diduga menjadi penyebab rendahnya motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yakni pimpinan kurang memperhatikan pelaksanaan tugas bawahan sehingga dengan demikian berdampak pada ketidaktepatan dalam menyelesaikan pekerjaan pada waktunya. Penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Kariyamin et al., (2020) mengatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto & Sukoco (2019) mengatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Pekanbaru terkait komitmen organisasi yaitu adanya ketidaktepatan waktu dalam penyelesaian beberapa tugas karena kurang pedulinya pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi, seperti yang peneliti amati berdasarkan kenyataan dilapangan masih adanya keluhan dari masyarakat terkait saat dalam kepengurusan Nomor Izin Berusaha (NIB) dimana tidak ditemukannya pegawai berada di tempat yang seharusnya beroperasi sehingga masyarakat merasa sulit saat akan mengurus Nomor Izin Berusaha (NIB). Penelitian terdahulu mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Kumalajati (2020) mengatakan bahwa hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitiannya lainnya yang dilakukan oleh Andri et al., (2020) mengatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis Kinerja Pegawai

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan kearah sana. Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalik telapak tangan namun harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka Panjang (Fahmi, 2015). Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 Tahun 2011 dalam pasal 12 ayat 1 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengenai Perilaku Kerja terdiri dari :

1. aspek Orientasi pelayanan
2. Integritas
3. Komitmen
4. Disiplin
5. Kerja sama
6. Kepemimpinan.

Kompetensi Kerja

Kompetensi memberikan dasar yang dapat dipertanggung jawabkan dalam melaksanakan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang mampu membantu instansi mendapatkan, menempatkan, mempertahankan dan mengembangkan Sumber Daya Manusia yang handal bagi Dinas di Era Globalisasi Kurniawaty et al (2022). Indikator kompetensi menurut Edison (2016) terdiri dari :

1. Pengetahuan
2. Keahlian
3. Sikap

Motivasi Kerja

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut Fahmi (2015) Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*). Pengertian motivasi menurut Alifia (2021) adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri pegawai yang memulai dan dapat mengarahkan perilaku orang tersebut. Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2016) terdiri dari :

1. Kebutuhan Fisiologi
2. Kebutuhan Rasa Aman

3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Penghargaan Diri
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Komitmen Organisasi

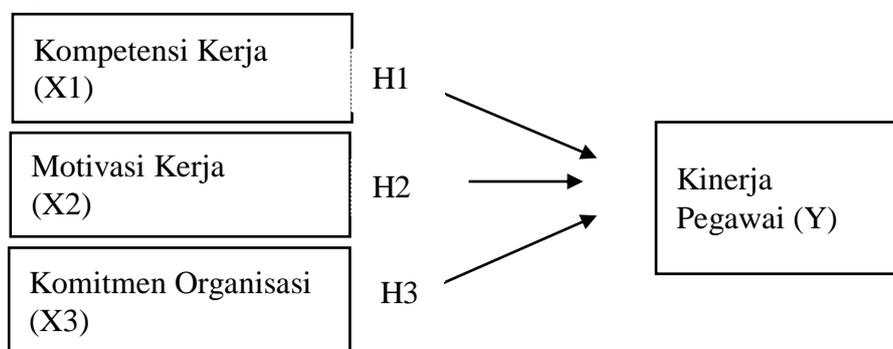
Setiap pegawai memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya Pegawai yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa. Menurut Yusuf (2018) komitmen merupakan sikap keterlibatan seorang pegawai kepada instansi yang mereka rasaperlu untuk di pertahankan, salah satu tujuan dari komitmen itu sendiri meningkatkan kinerja pegawai.

Indikator Komitmen Organisasi Busro (2018) terdiri dari :

1. Komitmen Afektif
2. Komitmen Berkelanjutan
3. Komitmen Normatif

Kerangka Pemikiran

Gambar 1 adalah model pemikiran penelitian yang memberikan deskripsi tentang penampikan topik dalam penelitian. Penelitian dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Pekanbaru.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2017). Berdasarkan penjelasan mengenai kerangka dan pradigma penelitian sebelumnya, maka hipotesis penelitian diajukan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi memberikan dasar yang dapat dipertanggung jawabkan dalam melaksanakan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang mampu membantu Instansi mendapatkan, menempatkan, mempertahankan, dan mengembangkan Sumber Daya Manusia yang handal bagi Dinas di Era Globalisasi (Artini, 2018). Selain harus memiliki Pegawai yang berkompeten untuk menjalankan tugas yang dibebankan, ada yang tidak kalah pentingnya yang harus dimiliki oleh suatu instansi yaitu pegawai yang mau bekerja Giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawaty et al., (2022) Dari pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Kariyamin et al., (2020) Berdasarkan hasil pengolahan data kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:
H1 : Kompetensi Kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi berprestasi menurut Damanik (2020) merupakan suatu dorongan atau motif yang berfungsi untuk mengatasi rintangan dan hambatan serta berusaha untuk melakukan tugas-tugas yang ada dalam waktu yang secepat dan seefisien mungkin. Selanjutnya definisi motivasi berprestasi juga dapat dikatakan sebagai sebuah motivasi yang bertujuan untuk mengejar prestasi yaitu untuk mengembangkan ataupun mendemonstrasikan kemampuan yang tinggi (Purwanto, 2014). Menurut Susanto (2018) motivasi berprestasi adalah dorongan dalam individu untuk melakukan sesuatu sebaik mungkin demi mencapai kesuksesan. Jadi motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dari dalam individu untuk melakukan aktivitas dalam rangka mengusahakan atau memperoleh hasil sebaik-baiknya berdasarkan standar kesempurnaan dengan segenap potensi dan dukungan yang dimiliki individu.

Penelitian yang dilakukan oleh Zazuli (2019) menyatakan bahwa hasil penelitian menyatakan Motivasi faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Selanjutnya Siregar (2020) secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :
H2 : Motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan sebuah organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Dimana pegawai yang ingin karirnya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan prestasi (Emron et al., 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh siregar (2020) secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Kumalajati (2020) Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Komitmen organisasi diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif yaitu mengumpulkan, mengelola, menyederhanakan, menyajikan dan menganalisis data secara kuantitatif (angka-angka) dan secara deskriptif (uraian kalimat) agar dapat memberikan gambaran yang jelas tentang masalah yang diteliti yaitu kompetensi kerja,

motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Pekanbaru.

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini kuisisioner, dimana pengumpulan dan pengelolaan data lebih berdasarkan pada kuisisioner yang disebarakan pada responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder merupakan suatu data yang diperoleh secara tidak langsung yang artinya bukan dari sumbernya melainkan dari pihak lain.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu sebanyak 74 orang.

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan software SPSS. Analisis data dalam penelitian ini meliputi, analisis deskriptif, uji kualitas data, uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, analisis regresi linear berganda uji R², uji F, uji t.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada rata-rata (*mean*) dan simpangan (*standar deviation*) dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai (Y), Kompetensi Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (X3), yang akan dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi Kerja (X1)	74	15	41	32.54	6.189
Motivasi Kerja (X2)	74	42	69	57.14	6.716
Komitmen Organisasi (X3)	74	26	44	37.81	4.544
Kinerja Pegawai (Y)	74	49	86	74.76	8.618
Valid N (listwise)	74				

(Sumber: Data diolah SPSS, 2023)

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan analisis statistik deskriptif variabel penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hasil data yang dikatakan baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

Uji Kualitas Data:

Uji Validitas

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	(R hitung)	(R Tabel)	Keterangan
1	Y.1	0,697	0,2287	Valid
2	Y.2	0,782	0,2287	Valid
3	Y.3	0,671	0,2287	Valid
4	Y.4	0,554	0,2287	Valid
5	Y.5	0,826	0,2287	Valid
6	Y.6	0,637	0,2287	Valid
7	Y.7	0,551	0,2287	Valid
8	Y.8	0,454	0,2287	Valid
9	Y.9	0,449	0,2287	Valid
10	Y.10	0,339	0,2287	Valid
11	Y.11	0,578	0,2287	Valid
12	Y.12	0,666	0,2287	Valid
13	Y.13	0,710	0,2287	Valid
14	Y.14	0,849	0,2287	Valid
15	Y.15	0,591	0,2287	Valid
16	Y.16	0,411	0,2287	Valid
17	Y.17	0,442	0,2287	Valid
18	Y.18	0,521	0,2287	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 3 diatas menunjukkan bahwa masing-masing pernyataan untuk variabel kinerja Pegawai memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar daripada r_{tabel} yaitu 0,2287. Sehingga, dapat

disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai adalah valid bisa digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kompetensi Kerja (X1)

No	Pernyataan	(R hitung)	(R Tabel)	Keterangan
1	X1.1	0,454	0,2287	Valid
2	X1.2	0,785	0,2287	Valid
3	X1.3	0,586	0,2287	Valid
4	X1.4	0,601	0,2287	Valid
5	X1.5	0,679	0,2287	Valid
6	X1.6	0,731	0,2287	Valid
7	X1.7	0,707	0,2287	Valid
8	X1.8	0,770	0,2287	Valid
9	X1.9	0,753	0,2287	Valid

(Sumber: Data diolah, 2023)

Uji validitas pada tabel 4 berdasarkan hasil pengujian pada tabel setiap pernyataan yang diajukan kepada 74 responden rata-rata menghasilkan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Dengan kata lain, pernyataan yang berjumlah 9 pernyataan variabel Kompetensi Kerja (X₁) dinilai semua pernyataan adalah valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian yang mengukur atau memperoleh informasi tentang kompetensi kerja.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	(R hitung)	(R Tabel)	Keterangan
1	X2.1	0,511	0,2287	Valid
2	X2.2	0,822	0,2287	Valid
3	X2.3	0,337	0,2287	Valid
4	X2.4	0,506	0,2287	Valid
5	X2.5	0,544	0,2287	Valid
6	X2.6	0,603	0,2287	Valid
7	X2.7	0,653	0,2287	Valid
8	X2.8	0,745	0,2287	Valid
9	X2.10	0,638	0,2287	Valid
10	X2.11	0,506	0,2287	Valid
11	X2.12	0,240	0,2287	Valid
12	X2.13	0,392	0,2287	Valid
13	X2.14	0,668	0,2287	Valid
14	X2.15	0,745	0,2287	Valid
15	X2.16	0,745	0,2287	Valid

(Sumber: Data diolah, 2023)

Berdasarkan hasil penelitian tabel 5 setiap pernyataan menghasilkan r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} . maka instrument penelitian yang berjumlah 15 pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X₂) dinilai semua pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X3)

No	Pernyataan	(R hitung)	(R Tabel)	Keterangan
1	X3.1	0,576	0,2287	Valid
2	X3.2	0,639	0,2287	Valid
3	X3.3	0,766	0,2287	Valid
4	X3.4	0,592	0,2287	Valid
5	X3.5	0,636	0,2287	Valid
6	X3.6	0,528	0,2287	Valid
7	X3.7	0,631	0,2287	Valid
8	X3.8	0,619	0,2287	Valid
9	X3.9	0,414	0,2287	Valid

(Sumber: Data diolah, 2023)

Berdasarkan hasil penelitian tabel 6 setiap pernyataan menghasilkan r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} . maka instrument penelitian yang berjumlah 9 pernyataan untuk variabel Komitmen Organisasi (X3) dinilai semua pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 7 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kompetensi Kerja	0,853	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,861	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,777	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,894	0,60	Reliabel

(Sumber: Data diolah SPSS, 2023)

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari nilai kritis yaitu sebesar 0,60. Sehingga, semua variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik:

Uji Normalitas

Tabel 8 Hasil One sample Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	N	Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}		
	Mean	0
	Std. Deviation	4.28097700
Most Extreme Differences	Absolute	0.097
	Positive	0.065
	Negative	-0.097
Test Statistic		0.831
Asymp. Sig. (2-tailed)		.495

(Sumber: Data diolah SPSS, 2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 8 dengan menggunakan *One Sample Kolmogrov Smirnov* menunjukkan bahwa nilai *asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,495 > dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
1			
	Kompetensi Kerja	0.544	1.837
	Motivasi Kerja	0.557	1.796
	Komitmen Organisasi	0.803	1.245

(Sumber: Data diolah SPSS, 2023)

Berdasarkan table 9 hasil uji multikolinearitas di atas, untuk variabel kompetensi kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,544 lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,837 lebih kecil dari 10. Untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,557 lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,796 lebih kecil dari 10. Untuk variabel komitmen organisasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,804 lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,245 lebih

kecil dari 10. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa untuk variabel kompetensi kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.721	3.164		3.389	.001
	Kompetensi Kerja	-.078	.067	-.177	-1.156	.254
	Motivasi Kerja	-.059	.061	-.145	-.958	.341
	Komitmen Organisasi	-.041	.076	-.068	-.541	.591

a. Dependent Variabel: Abs_RES
(Sumber: Data diolah SPSS, 2023)

Berdasarkan uji heteroskedastisitas pada tabel 10 diperoleh nilai signifikansi untuk setiap variabel independen yaitu Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Sehingga, dapat diartikan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.807	5.258		1.865	.066
	Kompetensi Kerja	.626	.112	.450	5.588	.000
	Motivasi Kerja	.320	.102	.249	3.133	.003
	Komitmen Organisasi	.696	.126	.367	5.535	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai
(Sumber: Data diolah SPSS, 2023)

Berdasarkan Tabel 11 dapat dirumuskan persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,807 + 0,626X_1 + 0,320X_2 + 0,696X_3$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1) Konstanta (a)

Persamaan diatas menunjukkan nilai konstanta (a) sebesar 9,807. Hal ini berarti bahwa jika variabel Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi bernilai nol (0), maka variabel kinerja pegawai sebesar 9,807.

2) Kompetensi Kerja (X1) terhadap Keputusan Pembelian (Y)

Nilai koefisien regresi untuk variabel Kompetensi Kerja (X1) sebesar 0,626 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel Kompetensi Kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,626 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

3) Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,320 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel motivasi kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,320 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

4) Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai koefisien regresi untuk variabel Komitmen Organisasi (X3) sebesar 0,696 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel Komitmen Organisasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,696 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

Uji Hipotesis :
Uji Parsial (Uji t)

Tabel 12 Hasil Uji Parsial (t)

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.807	5.258		1.865	.066
	Kompetensi Kerja	.626	.112	.450	5.588	.000
	Motivasi Kerja	.320	.102	.249	3.133	.003
	Komitmen Organisasi	.696	.126	.367	5.535	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

(Sumber: Data diolah SPSS, 2023)

1) Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} = (5,588) > t_{tabel} (1,994)$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien positif yaitu 0,626. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka, hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima.

2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} = (3,133) > t_{tabel} (1,994)$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,003 < 0,05$ dengan nilai koefisien positif yaitu 0,320. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka, hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima.

3) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} = (5,535) > t_{tabel} (1,994)$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien positif yaitu 0,696. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka, hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 13 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

		ANOVA ^a			F	Sig.
Model		Sum of Squares	df	Mean Square		
1	Regression	4083.768	3	1361.256	71.224	.000 ^b
	Residual	1337.854	70	19.112		
	Total	5421.622	73			

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja

(Sumber: Data diolah SPSS, 2023)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar $71,224 > 3,941$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai F tabel pada tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 3.941. Dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini layak untuk digunakan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 14 Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.753	.743	4.372

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja

b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

(Sumber: Data diolah SPSS, 2023)

Dari tabel 14 dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,743 atau 74,3% yang berarti 74,3% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel independen dalam penelitian ini yaitu kompetensi kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Sementara sisanya sebesar 0,257 atau 25,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa, variabel Kompetensi Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar nilai $5,588 > 1,994 t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa variabel Kompetensi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima.

Hal ini memberi arti bahwa jika semakin tinggi Kompetensi Kerja, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin rendah Kompetensi Kerja, maka akan semakin rendah kinerja pegawai. Menurut Kumalajati (2020) Kompetensi kerja yang tinggi akan mendorong pekerjaan berjalan dengan baik, dengan meningkatkan kemampuan pengetahuan ataupun potensi dapat mempengaruhi proses bekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Hasil kerja yang tidak maksimal dapat menimbulkan permasalahan bagi instansi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Siregar, 2020) Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh bahwa variabel kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Serta berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Susanto & Sukoco, 2019) dan memperoleh hasil penelitian bahwa kompetensi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa, variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar nilai $3,133 > 1,994 t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima.

Motivasi Kerja adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri pegawai yang memulai dan dapat mengarahkan perilaku orang tersebut (Alifia, 2021). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurniawaty et al., (2022) dimana dari hasil penelitian diperoleh bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai. Serta berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Cahya et al., (2021) yang menyatakan bahwa pemberian motivasi kerja tidak berpengaruh pada kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa, variabel komitmen organisasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar nilai $5,535 > 1,994 t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima.

Menurut Darmawan & Didit (2019) komitmen organisasi merupakan keinginan pegawai untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi atau instansi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggraini et al. (2021) dimana adanya komitmen organisasi memiliki peran atau pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap suatu kinerja pegawai.

Serta berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Andri et al. (2020) dan memperoleh hasil penelitian bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan diperoleh bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik kompetensi kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai.
- 2) Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan diperoleh motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai.
- 3) Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan diperoleh bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi, maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Alifia, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep. 7, 6.
- Andri Satya, Alam, and , Dra. Nursiam, M.H., Ak., CA (2020) Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta). Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Anggraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. 2(3).
- Artini, dwi, Y. (n.d.). 299829-manajemen-sumber-daya-manusia-msdm
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group
- Damanik, R. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi Mahasiswa. Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan, 6(1), 29–34.
- Edison, Emron., dkk. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Alfabeta
- Fahmi, I. (2015). Manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Faizal, M., Utomo, A., Nugraheni, R., Manajemen, J., Ekonomika, F., Bisnis, D., Diponegoro, U., & Soedharto, J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah (Bakeuda) Kabupaten Kendal. Diponegoro Journal of Management, 6, 1–12.

- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. 132 Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 3, No 1, Maret 2017, hal 130- 137
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18.
- Kumalajati, S. A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (Studi Empiris pada 2(2), 392–401.
- Kurniawaty, A., Aprianto, R., Elfiana, D., Santia, Y., Bina, U., & Lubuklinggau, I. (2022). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di dinas perpustakaan dan kearsipan kota lubuklinggau. 535–545.
- Mangkunegara, Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan Erlangga.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 Tahun 2011 dalam pasal 12 ayat 1 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- Purwanto. (2014). Evaluasi Hasil Belajar. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Siregar, Y. L. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan. *JMB (Jurnal Manajemen dan Bisnis)*, 2(1), 85–92.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: IKAPI.
- Sugiyono. (2017a). Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017b). Statistika untuk penelitian. Alfabeta.
- Susanto, Y., & Sukoco. (2019). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi*, 24(2), 1–17.
- Yusuf. (2018). Komitmen Organisasi. Cetakan 2. Nas Media Pustaka: Makasar.
- Zazuli, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat daerah Kota Pekanbaru. *Ekonomi*.