

EFFECT OF MOTIVATION AND COMPETITION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND THEIR IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF REGIONAL REVENUE, FINANCIAL, AND ASSET MANAGEMENT OFFICERS OF SIAK REGENCY

Muhammad Indra Putra¹ Sri Indarti² Yusni Maulida³

^{1,2,&3}Universitas Riau

Email: miputra2111@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to see and determine the direct and indirect effect of the influence of motivation and competence on organizational commitment and its impact on employee performance. The research location to be studied is the Regional Revenue, Financial and Asset Management Office of Siak Regency. The population in this study were all employees at the Regional Revenue, Financial and Asset Management Office of Siak Regency, totaling 134 employees using the slovin formula so that it became 100. The sample selection in this study was the sampling method in this study using the Cluster & Stratified Random Sampling technique, This technique is used because the population is not homogeneous. The results in this study motivation and competence have a significant positive effect on organizational commitment. motivation, competence and organizational commitment have a significant positive effect on employee performance. For commitment is able to mediate the influence of motivation and competence on employee performance.

Keywords: Motivation; Competence; Organizational Commitment; Employee Performance

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN, PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN SIAK

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung mengenai Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Siak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Siak yang berjumlah 134 pegawai dengan rumus slovin sehingga menjadi 100. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dengan metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Cluster & Stratified Random Sampling, teknik ini digunakan karena populasinya tidak homogen. Hasil dalam penelitian ini motivasi dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. motivasi, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi; Kompetensi; Komitmen Organisasi; Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu instansi memerlukan pengelolaan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan, dan setiap perusahaan mengharapkan seluruh pegawainya dapat bekerja dengan baik dan mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga apa yang menjadi tujuan instansi secara keseluruhan akan lebih mudah tercapai, kegiatan tersebut akan mudah terlaksana apabila pegawai tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka pegawai akan lebih mudah termotivasi untuk bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerja.

Kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi kerja dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berbagai cara akan ditempuh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya, antara lain melalui peningkatan kompetensi pegawai, memberikan motivasi, menerapkan kedisiplinan yang ketat dan kepemimpinan yang baik. Seperti halnya pemerintah yang selalu ingin meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik, untuk mewujudkan pemerintahan yang baik memerlukan komitmen yang tinggi dari setiap penyelenggara negara dan pemerintahan. Kesungguhan dan komitmen pemerintah tersebut, selanjutnya harus dapat diaplikasikan dengan penuh kesungguhan oleh setiap aparatur pemerintah utamanya aktivitas mereka dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan sesuai dengan bidang tugasnya.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Siak dikarenakan ujung tombak dalam penyelenggaraan Pemerintah Daerah, baik tugas pokok maupun tugas pembantuan harus diimbangi oleh adanya Pendapatan Asli Daerah (PAD). Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) berperan penting untuk mengoptimalkan Pendapatan Asli Daerah diharapkan mampu menjadi sumber pembiayaan daerah sehingga mampu membiayai sendiri pembangunan yang ada di Kabupaten Siak dan dampaknya dapat mengurangi ketergantungan dari bantuan pemerintah pusat berupa dana perimbangan.

Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Siak merupakan Dinas yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 22 Tahun 2007 tanggal 4 September 2007 tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah. Berdasarkan Peraturan Daerah tersebut DPPKAD adalah Dinas yang merupakan unsur pelaksana tugas dibidang Pengelola keuangan, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Tugas utama PPPKAD adalah mengendalikan dan mengkoordinasi perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah, retribusi daerah, dana pertambangan, PBB dan BPHTB, bidang anggaran, perbendaharaan, akuntansi, asset daerah serta pengawasan, dipimpin seorang Kepala Dinas dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretariat Daerah.

Dalam rangka mendukung kinerja pemerintah tersebut DPPKAD sendiri mempunyai tugas, dimana tugas pokoknya yaitu memimpin, mengendalikan, dan mengkoordinasi perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah, retribusi daerah, dana pertambangan, PBB dan BPHTB, bidang anggaran, perbendaharaan, akuntansi, asset daerah serta pengawasan, dipimpin seorang Kepala Dinas dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretariat Daerah (Peraturan Bupati Siak Nomor 53 tahun 2012).

Menurut Robbins et al (2013), bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Grand teori penelitian mengacu kepada teori motivasi dua faktor Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik).

Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja pegawai, ada satu alat yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai yakni nilai prestasi kerja pegawai. Kinerja pegawai DPPKAD Kabupaten Siak sangat terukur dengan indikator kinerja yang sesuai tugas dan fungsi SKPD yaitu tercapainya penerimaan pendapatan daerah untuk membiayai penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan setiap tahun anggaran serta

penerimaan pendapatan daerah dari tahun ke tahun sebagaimana ditargetkan. Untuk mencapai kinerja tersebut tentunya pegawai sebagai wakil pemerintah harus bisa bekerja secara optimal untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Dari *DPPKAD Kab.Siak, 2021* terlihat adanya fluktuasi dalam pencapaian target yang telah ditetapkan dari 2018-2020. Akan tetapi, pada tahun 2020 terdapat penurunan yang signifikan terhadap pendapatan asli daerah Kabupaten Siak dengan realisasi hanya 50,46% dari target yang telah ditetapkan. Data tersebut menunjukkan adanya penurunan kinerja pegawai pada instansi tersebut. Kinerja merupakan suatu hal yang sifatnya individual, setiap individu akan memiliki kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini karena adanya perbedaan pada setiap individu tersebut. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkannya dan demikian sebaliknya. Penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik.

Untuk melihat kinerja semua pegawai pada Dinas Pendapatan pengelolaan keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Siak dari tahun 2016-2020 dilihat dari SKP penilaian kinerja pegawai DPPKAD dapat dilihat bahwa secara umum nilai rata-rata prestasi pegawai terus mengalami penurunan yang signifikan dari tahun 2017 hingga 2020. Namun demikian, jika dilihat dari unsur-unsur yang dinilai masih terdapat penurunan nilai dari unsur perilaku kerja pegawai dalam hal orientasi pelayanan yang menunjukkan setiap tahunnya mengalami penurunan tingkat pelayanan dan tahun Komitmen tahun 2017-2020 Hal ini juga dapat menjadi indikasi masih rendahnya kinerja pegawai DPPKAD Kabupaten Siak dan dilihat dari jumlah pegawai yang kategori sangat baik terjadi penurunan. Dampak terhadap kinerja adalah banyaknya tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai tidak terselesaikan dengan tepat waktu. Kinerja pegawai DPPKAD Kabupaten Siak sangat terukur dengan indikator kinerja yang sesuai tugas dan fungsi SKPD yaitu tercapainya penerimaan pendapatan daerah untuk membiayai penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan setiap tahun anggaran serta penerimaan pendapatan daerah dari tahun ke tahun sebagaimana ditargetkan. Untuk mencapai kinerja tersebut tentunya pegawai sebagai wakil pemerintah harus bisa bekerja secara optimal untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja, motivasi menjadi hal utama yang harus dipegang oleh pegawai. Motivasi juga mempengaruhi kinerja. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Menurut Mangkunegara (2016) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan semakin meningkatkan kinerja suatu organisasi. Oleh karena itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan dan ditingkatkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

Masih rendahnya motivasi pegawai DPPKAD Kabupaten Siak dapat terlihat dari target kerja yang tidak tercapai. Kemudian tidak termotivasinya pegawai terlihat dari tingkat absensi yang sebagian pegawai masih ada yang tidak mengikuti peraturan yang sudah ditetapkan sehingga terlambatnya proses penyusunan dan penyampaian laporan keuangan dinas dan pemberian laporan pertanggungjawaban tugas dinas kepada Bupati melalui sekretaris Daerah dan laporan kinerja dinas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Data pegawai DPPKAD Kabupaten Siak yang tidak termotivasi dilihat dari tingkat absensi. Berdasarkan sumber dari DPPKAD Kabupaten Siak (2021), bahwa masih ada pegawai yang tidak termotivasi didalam bekerja, jika dilihat tingkat keterlambatan pegawai dengan rata-rata dari tahun 2017 sampai 2020 mengalami peningkatan yaitu dari 0,18 menjadi 0,21%. Dari data tersebut menunjukkan bukti tidak disiplinnya pegawai dalam memenuhi salah satu aturan yang semestinya ditaati sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Motivasi dilaksanakan bukan dari atasan saja, tetapi juga dari diri sendiri yang mana motivasi tersebut diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diharapkan.

Penelitian Romualdus (2017) pada Inspektorat Kabupaten Flores Timur menghasilkan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lebih lanjut sejalan dengan penelitian Suzanto dan Fitriyani (2018), yang mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dispenda Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta.

Selain motivasi faktor di dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah kompetensi hal ini dikarenakan kompetensi sebagai suatu keterampilan, pengetahuan, sikap dasar, dan nilai yang terdapat dalam diri seseorang yang tercermin dari kemampuan berpikir dan bertindak secara konsisten. Dengan kata lain, kompetensi tidak hanya tentang pengetahuan atau kemampuan seseorang, namun kemauan melakukan apa yang diketahui sehingga menghasilkan manfaat.

Untuk dapat menggerakkan agar pegawai bekerja lebih efektif, perlu adanya pembinaan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang ada agar menjadi pegawai yang memiliki loyalitas tinggi serta kualitas dan kemampuan yang memadai sesuai dengan bidang dan skill yang mereka miliki sehingga dapat bekerja dengan efektif dan efisien (Mangkunegara, 2016). Tujuan peningkatan kompetensi adalah untuk mengetahui tingkat kinerja yang

diharapkan oleh perusahaan dari karyawannya. Kompetensi karyawan merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang. Cara pikir, bersikap dan bertindak seorang karyawan mencerminkan kompetensi karyawan tersebut. Karakteristik tersebut dapat dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu sehingga karyawan tersebut dianggap kompeten. Dilihat dari Jabatan struktural setingkat kepala badan, terjadi permasalahan pada pemenuhan syarat pendidikan minimum dikarenakan tidak sesuai dengan disiplin ilmunya. Kesenjangan terjadi pada jabatan kepala bidang juga belum semuanya sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi dan kepala sub bagian serta pelaksana staf yang belum memenuhi syarat pendidikan minimum pada DPPKAD Siak dimana masih ada pegawai yang berpendidikan SLTA, sementara syarat minimumnya adalah setara Diploma (D3). Masalah ini bisa berdampak pada kinerja pegawai, terlebih pada tingkat pengatur tersebut yang banyak berhubungan dengan masyarakat yang harus dihadapi.

Disamping itu berhasil atau tidaknya seorang pegawai ditentukan oleh sesuai tidaknya kompetensi yang dimiliki dengan bidang pekerjaannya, yang biasa disebut dengan istilah *right man in the right job*. Permasalahan *right man in the right job* ini semakin merebak di hampir seluruh dinas di Indonesia sejak diberlakukannya otonomi daerah. Berbagai macam hal yang menjadi penyebab, mulai dari keterbatasan sumber daya manusia sampai pada masalah kedekatan seorang pegawai dengan pembuatan kebijakan.

Disamping motivasi dan kompetensi, variabel komitmen juga merupakan faktor penting. Menurut Sopiah (2018) komitmen adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak meninggalkan organisasi. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya. Jadi dengan memiliki komitmen terhadap organisasi maka pegawai akan melaksanakan tugasnya dengan baik bahkan mereka semakin loyal dan setia terhadap organisasi tersebut. Dengan komitmen yang kuat maka pekerja akan lebih memiliki kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan aktivitas yang terencana dari organisasi. Adapun salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah meningkatkan komitmen pegawai. Sebagaimana dikatakan Mahmudi (2017) yang menyebutkan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah komitmen. Pegawai dengan komitmen yang tinggi lebih termotivasi untuk hadir sehingga mereka bisa membantu pencapaian tujuan organisasi, cenderung terlibat dalam perilaku yang konsisten dengan sikap mereka terhadap organisasi.

Berdasarkan data absensi yang penulis dapatkan di lapangan, diketahui bahwa angka keterlambatan pegawai yang berfluktuatif pada tahun 2018 dan cukup tinggi. Setiap pegawai mempunyai target dalam menyelesaikan laporan pendapatan pajak dan redistribusi. Dilihat bahwa komitmen pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan masih belum optimal dimana setiap tahunnya mengalami perlambatan laporan sehingga kinerja pegawai akan sangat terganggu dengan penyelesaian laporan. Seharusnya sebagai instansi atau organisasi di dalam pelayanan harus memberikan kinerja yang baik agar tidak ada lagi keterlambatan laporan-laporan karena akan mengganggu aktivitas organisasi. Seringnya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak masuk kerja dan jumlah absen kerja yang meningkat merupakan indikasi dari turunnya komitmen pegawai DPPKAD Kab.Siak. Hal ini juga mengindikasikan rendahnya komitmen pegawai karena pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi cenderung akan menunjukkan kemampuan terbaiknya (Stup, 2016).

Hasil penelitian Dwiyantri et al (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, hasil penelitian dari Susanti (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja. Kemudian penelitian Romualdus (2017) pada Inspektorat Kabupaten Flores Timur menghasilkan disiplin secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Amrizaldi (2018), kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian Angraini (2019), bahwa kompetensi akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Hasil penelitian Ansori dan Ali (2017) tentang pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo, bahwa komitmen secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, hasil penelitian Riza (2018) pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman memperoleh komitmen dan disiplin baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka dari itu, dengan adanya Research Gap dari penelitian terdahulu diatas sehingga penulis ingin meneliti variabel-variabel tersebut.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan pegawai DPPKAD setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. PP 46 Tahun 2016.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keinginan pegawai DPPKAD untuk bersedia bekerja keras, peduli, bangga terhadap organisasi serta perasaan senang dalam bekerja guna mencapai tujuan organisasi. Mas'ud (2014;107).

Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah motif dan poses hubungan dengan rekan kerja ataupun atasan yang mempunyai kesempatan yang sama dan lingkungan kerja yang baik sehingga adil di dalam pemberian tunjangan sesuai dengan aturan yang berlaku.(Herzberg dalam Wijayanti (2014: 137).

Kompetensi

Kompetensi adalah meliputi sekumpulan pengetahuan, keterampilan, sifat dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis.

Hutapea dan Toha (2013:28).

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Semakin tinggi motivasi kerja pegawai akan semakin tinggi komitmen organisasi. motivasi kerja pegawai yang tinggi dalam bekerja akan membuat pegawai bersemangat untuk hadir di instansi dan nyaman dalam bekerja. Semakin pegawai bersemangat untuk hadir di organisasi dan nyaman dalam bekerja maka akan memunculkan rasa keterikatan dengan organisasi. Sebagaimana teori Kasmir (2016), mengatakan motivasi suatu kondisi yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan atau perbuatan untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu. Motivasi kerja pegawai akan berpengaruh terhadap komitmen yang menyebabkan kinerjanya lebih dioptimalkan, sejalan dengan pendapat (Robbins et al, 2013) yang mengatakan individu-individu yang termotivasi tetap bertahan dengan pekerjaannya dalam waktu cukup lama untuk mencapai sasaran mereka. Sebagaimana yang diterangkan oleh Nawawi (2013) Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan/ perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu. Motivasi kerja dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku, dengan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tania (2016), tentang “Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional UPTD Taman Budaya Provinsi Lampung. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suarjana (2016) yang menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi

Kompetensi diartikan sebagai kecakapan yang memadai untuk melakukan sesuatu tugas atau suatu keterampilan dan kecakapan yang disyaratkan. Kompetensi meliputi sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sifat dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis (Mondy, 2008:261). Menurut Boyatzis (1982: 23) dalam Sudarmanto (2016), kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif didalam pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan jika semakin kompeten seseorang dan mempunyai kemampuan dan karakteristik maka komitmen organisasi kerja juga akan meningkat. kompetensi adalah kemampuan, kecakapan, keterampilan dan pengetahuan seseorang dibidang tertentu.

Kompetensi adalah *underlying characteritic* pada seorang individu yang berhubungan secara kausal dengan kinerja efektif ataupun superior menurut standar kriteria tertentu yang sudah ditetapkan dalam suatu jabatan atau situasi. Karakteristik *underlying* bermakna kompetensi itu adalah suatu bagian kepribadian seseorang yang cukup dalam dan relatif menetap serta dapat memprediksi perilaku dalam berbagai situasi dan tugas-tugas jabatan. Berhubungan secara kausal berarti bahwa sebuah kompetensi menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. (Prihadi, 2004:92). Menurut Spencer (1993) menyatakan bahwa kompetensi seseorang menjadi ciri dasar individu dikaitkan dengan standar kriteria kinerja yang efektif dan atau superior. Dari penjelasan tersebut Spencer berpendapat bahwa kompetensi disamping menentukan perilaku dan kinerja seseorang juga menentukan apakah seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik berdasarkan standar kriteria yang telah ditentukan.

Seorang pegawai ditentukan oleh sesuai tidaknya kompetensi yang dimiliki dengan bidang pekerjaannya, yang biasa disebut dengan istilah *right man in the right job*. Permasalahan *right man in the right job* ini semakin merebak di hampir seluruh dinas di Indonesia sejak diberlakukannya otonomi daerah. Berbagai macam hal yang menjadi penyebab, mulai dari keterbatasan sumber daya manusia sampai pada masalah kedekatan seorang pegawai dengan pembuat kebijakan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Amrizaldi (2018), kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. Sejalan dengan penelitian Angraini (2019), bahwa kompetensi akan memberikan peningkatan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai secara signifikan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Semakin baik tingkat motivasi kerja seorang pegawai maka kinerjanya semakin tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan hal penting yang menjadi ukuran baik buruknya kinerja pegawai, dimana motivasi kerja memiliki pengaruh yang cukup besar pada kinerja pegawai. Maka sudah sepatutnya motivasi kerja diberikan kepada setiap pegawai di dalam organisasi. Sehingga pemberian motivasi kerja adalah mutlak diperlukan untuk mendorong pegawai dalam berprestasi yang pada akhirnya akan memberikan kinerja yang baik bagi organisasi (Moeheriono, 2019).

Alim (2016), dalam teori Herzberg mengatakan yang mempengaruhi Motivasi Kerja seseorang yaitu faktor motivator (intrinsik) dan faktor hygiene (ekstrinsik). Yang dimaksud faktor motivator adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti berasal dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti berasal dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Motivasi yang tinggi dari pegawai adalah diperoleh dari pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja sekarang ini dan sangat menyenangkan kondisi ini menggambarkan bahwa kenyamanan lingkungan kerja akan membuat perasaan menyenangkan akan menambah motivasi kerja pegawai dalam bekerja, motivasi kerja pegawai baik dan dapat meningkatkan kinerja organisasi, pimpinan organisasi harus memenuhi harapan atau memperhatikan yang menjadi tuntutan pegawai sistem penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi, dan sistem promosi pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi, agar Motivasi Kerja pegawai semakin tinggi dalam meningkatkan kinerja.

Penelitian Romualdus (2017) pada Inspektorat Kabupaten Flores Timur menghasilkan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Angraini (2019) tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Bandung Dan Buleleng, bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai mempunyai kompetensi dalam artian mampu dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi maka kinerja pegawai juga akan baik. Dari hasil penelitian ini di dapat bahwa penelitian ini mendukung teori dari Armstrong (2013) bahwa manajemen kinerja terkait dengan *input* dan proses (sasaran dan kompetensi) sebagaimana terkait juga dengan *output* dan *outcome* (hasil dan kontribusi). Penilaian kinerja didasarkan pada suatu pemahaman pengetahuan, keterampilan, keahlian dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara baik. Kompetensi mempengaruhi kinerja dikemukakan oleh Gilley, Boughton dan Maycunich (2017), dalam hal ini berarti kinerja dipengaruhi oleh kompetensi dari tiap individu yang ditentukan oleh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia agar mencapai tingkat yang diinginkan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Amrizaldi (2018), kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. sejalan dengan penelitian Angraini (2019), bahwa kompetensi akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen pegawai sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang pegawai dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan pegawai yang tidak mempunyai komitmen. Bisaanya pegawai yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Luthans (2013) mengatakan karyawan yang mempunyai komitmen mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan dan kesejahteraan.

Komitmen pada setiap pegawai sangat penting karena dengan suatu komitmen seseorang akan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan pegawai yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya pegawai yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Dalam penelitian ini komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ghorbanpour (2014) yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja pegawai, komitmen normative meninggalkan efek paling kuat pada rata-rata kinerja, dibandingkan dengan komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi

Motivasi kerja akan mendorong seseorang melakukan suatu kegiatan/ perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu. Herzberg mengatakan bahwa ada faktor intrinsik yang mendorong pegawai termotivasi dalam bekerja, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor

ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Jika seseorang nyaman dalam bekerja di dalam organisasi komitmen pegawai pun akan tinggi dikarenakan adanya rasa aman dan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi sehingga akan memberikan kinerja yang baik bagi tujuan organisasi.

Motivasi kerja dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi. Motivasi Kerja juga berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai (*employee empowerment*) di suatu organisasi. Motivasi kerja dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi kerja yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya.

Perilaku dan kegiatan manajemen puncak mempunyai dampak utama pembentukan motivasi kerja. Melalui gaya kepemimpinan, apa yang dikatakan dan bagaimana berperilaku, para pemimpin menetapkan berbagai nilai dan norma yang dipraktikkan organisasi. Keefektifan penyebaran dan penanaman nilai-nilai inti budaya sangat tergantung pada komitmen jajaran manajemen puncak, terutama dalam memainkan peran sebagai panutan. Perilaku individu yang berada dalam organisasi atau perusahaan tentunya sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini akibat adanya kemampuan individu yang berbeda-beda dalam menghadapi tugas atau aktivitasnya. Perilaku akan timbul atau muncul akibat adanya pengaruh atau rangsangan dari lingkungan yang ada (baik internal maupun eksternal) begitu pula individu berperilaku karena adanya dorongan oleh serangkaian kebutuhan. Setiap manusia atau seseorang selalu mempertimbangkan perilakunya terhadap segala apa yang diinginkan agar dapat tercapai tanpa menimbulkan konflik baik secara individu maupun kelompok, sehingga kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

Pendapat tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuli (2017) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variable Motivasi Kerja dengan kinerja pegawai melalui komitmen.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi

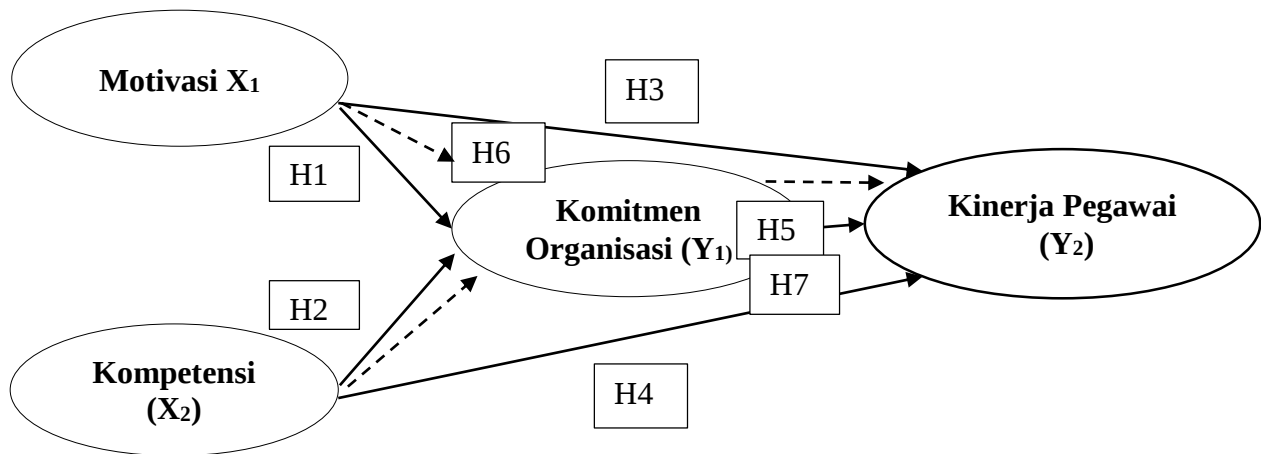
Kinerja pegawai akan baik ketika adanya kompetensi yang baik dari *soft skill* maupun *hard skill* yang dilakukan sesuai dengan bidang ilmunya dan ditempatkan dengan tepat sehingga tercapai tujuan organisasi. Dengan adanya kompetensi pegawai akan memahami pekerjaan dan mengikuti aturan sehingga komitmen pegawai akan meningkat. Kompetensi mempunyai peranan yang sangat penting di dalam organisasi. Hal tersebut dikarenakan kompetensi selalu berbanding lurus dengan perkembangan suatu organisasi. Jadi, semakin tinggi nilai kompetensi yang dimiliki instansi, maka akan semakin tinggi pula perkembangan organisasi agar mampu mencapai tujuan utamanya. Kompetensi juga bisa membantu organisasi dalam mengetahui sejauh mana pegawai tersebut mampu memberikan yang terbaik sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Menurut Sopiah (2018) dengan adanya komitmen pegawai akan mampu memberikan peningkatan terhadap kinerja dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak meninggalkan organisasi. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya. Jadi dengan memiliki komitmen terhadap organisasi maka pegawai akan melaksanakan tugasnya dengan baik bahkan mereka semakin loyal dan setia terhadap organisasi tersebut. Dengan komitmen yang kuat maka pekerja akan lebih memiliki kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan aktivitas yang terencana dari organisasi. Adapun salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah meningkatkan komitmen pegawai. Sebagaimana dikatakan Mahmudi (2017) yang menyebutkan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah komitmen. Pegawai dengan komitmen yang tinggi lebih termotivasi untuk hadir sehingga mereka bisa membantu pencapaian tujuan organisasi, cenderung terlibat dalam perilaku yang konsisten dengan sikap mereka terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Dhermawan, Sudbiya dan Utama (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Dimana semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin baik pula komitmen kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Begitu pula penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ester Manik dan Wiarah (2016) yang dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi, terhadap komitmen organisasi dan berimplikasi terhadap Kinerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran, dapat dibuat sebuah model penelitian seperti yang ditampilkan di Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Siak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Siak yang berjumlah 134 pegawai dengan menggunakan rumus slovin sehingga menjadi 100. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dengan metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Cluster & Stratified Random Sampling, teknik ini digunakan karena populasinya tidak homogen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kinerja, Komitmen organisasi, Motivasi dan Kompetensi

Variabel	Item	Corrected Item - Total Correlation	r – table	Keterangan
Kinerja (Y2)	1	0,269	0,196	Valid
	2	0,670	0,196	Valid
	3	0,560	0,196	Valid
	4	0,662	0,196	Valid
	5	0,518	0,196	Valid
Komitmen Organisasi (Y1)	1	0,530	0,196	Valid
	2	0,612	0,196	Valid
	3	0,644	0,196	Valid
	4	0,619	0,196	Valid
	5	0,593	0,196	Valid
	6	0,493	0,196	Valid
Motivasi Kerja (X1)	1	0,602	0,196	Valid
	2	0,558	0,196	Valid
	3	0,720	0,196	Valid
	4	0,522	0,196	Valid
Kompetensi(X2)	1	0,541	0,196	Valid
	2	0,539	0,196	Valid
	3	0,591	0,196	Valid
	4	0,403	0,196	Valid

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa 5 butir item pernyataan untuk variabel kinerja semuanya dinyatakan valid, variabel komitmen organisasi yang terdiri dari 6 butir pernyataan juga dinyatakan valid, kemudian untuk motivasi yang terdiri dari 4 butir pernyataan seluruhnya valid dan variabel kompetensi dengan 4 butir pernyataan juga dinyatakan valid, karena nilai *corrected item total correlation* lebih besar dibanding 0,196 dan item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Dari hasil perhitungan pada tabel 1, menunjukkan

bahwa perolehan nilai *r* hitung pada kolom *Corrected Item – Total Correlation* semuanya lebih dari nilai *r* tabel. Artinya semua item variabel yang digunakan dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Kinerja	0,760	0,70	Reliable
Komitmen Organisasi	0,791	0,70	Reliable
Motivasi	0,790	0,70	Reliable
Kompetensi	0,726	0,70	Reliable

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 2, nilai alpha cronbach's untuk kinerja adalah 0.888, komitmen organisasi 0.840, motivasi 0,830 dan kompetensi 0,788. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai reliabilitas setiap variabel lebih besar dari ketentuan yaitu $> 0,70$. Hal ini berarti bahwa pernyataan untuk seluruh item pernyataan reliable atau dapat dipercaya untuk kinerja, komitmen organisasi, motivasi dan kompetensi.

Hasil Uji Path Analysis

Berikut ini Tabel 3 dan Tabel 4 yang merupakan hasil (*output*) dari program SPSS, antara lain sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Substruktural I

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.375	.332		7.145	.000
Motivasi Kerja	.481	.103	.339	5.491	.010
Kompetensi	.535	.067	.435	4.451	.002

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari Tabel 3 di atas, dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,339 X_1 + 0,435 X_2 + e_{ij}$$

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Substruktural II

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.934	.361		10.891	.000
Motivasi Kerja	.612	.126	.514	4.097	.032
Kompetensi	.454	.071	.392	3.762	.002
Komitmen Organisasi	.562	.089	.506	4.695	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari Tabel 4 di atas, sehingga dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,514 X_1 + 0,392 X_2 + 0,506 Y_1 + e_{ij}$$

Dari hasil didapatkan hasil koefisien path pada Tabel 7 dan 8 untuk pengaruh langsung dan tidak langsung yang dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Siak (Muhammad Indra Putra, Sri Indarti, dan Yusni Maulida)

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Jalur

No	Pernyataan Hipotesis	Hasil Olahan Data	Makna	Kesimpulan Hipotesis
1	Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi	$X1 \rightarrow Y1 = 0,339$ Signifikan $0,010 < 0,05$	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi	Diterima
2	Pengaruh kompetensi kerja terhadap komitmen organisasi	$X2 \rightarrow Y1 = 0,435$ Signifikan $0,002 < 0,05$	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi	Diterima
3	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	$X1 \rightarrow Y2 = 0,514$ Signifikan $0,032 < 0,05$	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Diterima
4	Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai	$X2 \rightarrow Y2 = 0,392$ Signifikan $0,002 < 0,05$	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Diterima
5	Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai	$Y1 \rightarrow Y2 = 0,506$ Signifikan $0,001 < 0,05$	Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Diterima
6	Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai melalui komitmen organisasi	$X1 \rightarrow Y1 = 0,339$ $Y1 \rightarrow Y2 = 0,506$ $(0,339 \times 0,506) = 0,171$	Terdapat Pengaruh tidak langsung dari motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai melalui komitmen organisasi	Diterima
7	Pengaruh kompetensi terhadap Kinerja pegawai melalui komitmen organisasi	$X2 \rightarrow Y1 = 0,435$ $Y1 \rightarrow Y2 = 0,506$ $(0,435 \times 0,506) = 0,220$	Terdapat Pengaruh tidak langsung dari kompetensi kerja terhadap Kinerja pegawai melalui komitmen organisasi	Diterima

Sumber: Data Olahan 2021

Hasil Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil dalam penelitian ini motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen. Artinya semakin tinggi motivasi kerja pegawai akan semakin tinggi komitmen organisasi. motivasi kerja pegawai yang tinggi dalam bekerja akan membuat pegawai bersemangat untuk hadir di instansi dan nyaman dalam bekerja. Semakin pegawai bersemangat untuk hadir di organisasi dan nyaman dalam bekerja maka akan memunculkan rasa keterikatan dengan organisasi.

Sebagaimana teori Herzberg (1959) dalam Kasmir (2016), mengatakan motivasi suatu kondisi yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan atau perbuatan untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu. Motivasi kerja pegawai akan berpengaruh terhadap komitmen yang menyebabkan kinerjanya lebih dioptimalkan, sejalan dengan pendapat (Robbins, 2013) yang mengatakan individu-individu yang termotivasi tetap bertahan dengan pekerjaannya dalam waktu cukup lama untuk mencapai sasaran mereka. Sebagaimana yang diterangkan oleh Nawawi (2013) Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan/ perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu. Motivasi kerja dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku, dengan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai

Dari rekapan deskriptif responden nilai rata-rata motivasi keseluruhan sebesar 3.47 yang berada pada kategori tinggi (nilai rata-rata antara 3,40 s/d 4,20) mengindikasikan bahwa sebagian besar responden mempersepsikan tinggi pada motivasi. Dilihat dari pernyataan tertinggi pada pegawai merasa bertanggung jawab atas tugas yang telah dibebankan dengan rata-rata skor 3,64. Hal ini memberikan gambaran bahwa pegawai didalam bekerja melakukan tugas sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh pimpinan organisasi dan jika terjadi kesalahan pegawai akan bertanggung jawab atas kesalahan dan menerima sanksi maupun teguran. Namun perlu adanya perbaikan mengenai pernyataan organisasi belum memberikan penghargaan bagi pegawai yang mampu menunjukkan prestasi kerja sehingga sebagian pegawai merasakan kurangnya motivasi kerja, dikarenakan organisasi tidak memberikan penghargaan jika pegawai mempunyai prestasi.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tania (2016), Susanto (2018) dan Yasri (2016), tentang "Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suarjana (2016) yang menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi

Hasil dalam penelitian ini adalah bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Kondisi ini menunjukkan jika semakin kompeten seseorang dan mempunyai kemampuan dan karakteristik maka komitmen organisasi kerja juga akan meningkat. kompetensi adalah kemampuan, kecakapan, keterampilan dan pengetahuan seseorang dibidang tertentu. Jadi kata kompetensi diartikan sebagai kecakapan yang memadai untuk melakukan sesuatu tugas atau suatu keterampilan dan kecakapan yang disyaratkan. Kompetensi meliputi sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sifat dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis (Mondy, 2008:261). Menurut Boyatzis (1982: 23) dalam Sudarmanto (2016), kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif didalam pekerjaan.

Kompetensi adalah *underlying characteritic* pada seorang individu yang berhubungan secara kausal dengan kinerja efektif ataupun superior menurut standar kriteria tertentu yang sudah ditetapkan dalam suatu jabatan atau situasi. Karakteristik *underlying* bermakna kompetensi itu adalah suatu bagian kepribadian seseorang yang cukup dalam dan relatif menetap serta dapat memprediksi perilaku dalam berbagai situasi dan tugas-tugas jabatan. Berhubungan secara kausal berarti bahwa sebuah kompetensi menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. (Prihadi, 2004:92). Menurut Spencer (dalam Yuniarsih dan Suwatno 2009:21) menyatakan bahwa kompetensi seseorang menjadi ciri dasar individu dikaitkan dengan standar kriteria kinerja yang efektif dan atau superior. Dari penjelasan tersebut Spencer berpendapat bahwa kompetensi disamping menentukan perilaku dan kinerja seseorang juga menentukan apakah seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik berdasarkan standar kriteria yang telah ditentukan.

Dari hasil rekapan deskriptif responden mayoritas menjawab setuju. Dari nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3.56 yang berada pada kategori tinggi (nilai rata-rata antara 3,40 s/d 4,20) mengindikasikan bahwa sebagian besar responden mempersepsikan tinggi pada kompetensi pegawai. Dilihat dari pernyataan tertinggi pada pernyataan pegawai memiliki kemampuan bekerja secara profesional sesuai dengan jabatan dan bidang tugasnya dengan rata-rata skor 3,93. Hal ini memberikan gambaran bahwa pegawai didalam bekerja sudah memiliki kemampuan yang baik dan bekerja secara profesional. Namun perlu adanya perbaikan mengenai pernyataan sebagian pegawai belum sangat memahami pekerjaannya dan apa yang dikerjakannya sehingga target yang ditetapkan oleh organisasi belum bisa terselesaikan dengan efektif dan efisien.

Seorang pegawai ditentukan oleh sesuai tidaknya kompetensi yang dimiliki dengan bidang pekerjaannya, yang biasa disebut dengan istilah *right man in the right job*. Permasalahan *right man in the right job* ini semakin merebak di hampir seluruh dinas di Indonesia sejak diberlakukannya otonomi daerah. Berbagai macam hal yang menjadi penyebab, mulai dari keterbatasan sumber daya manusia sampai pada masalah kedekatan seorang pegawai dengan pembuat kebijakan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Amrizaldi (2018), kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. sejalan dengan penelitian Angraini (2019), bahwa kompetensi akan memberikan peningkatan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai secara signifikan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik tingkat motivasi kerja seorang pegawai maka kinerjanya semakin tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan hal penting yang menjadi ukuran baik buruknya kinerja pegawai, dimana motivasi kerja memiliki pengaruh yang cukup besar pada kinerja pegawai. Maka sudah sepatutnya motivasi kerja diberikan kepada setiap pegawai di dalam organisasi. Sehingga pemberian motivasi kerja adalah mutlak diperlukan untuk mendorong pegawai dalam berprestasi yang pada akhirnya akan memberikan kinerja yang baik bagi organisasi.

Herzberg mengatakan yang mempengaruhi Motivasi Kerja seseorang yaitu faktor motivator (intrinsik) dan faktor hygiene (ekstrinsik). Yang dimaksud faktor motivator adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti berasal dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti berasal dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Dari hasil deskriptif terhadap motivasi kerja pegawai mempersepsikan tinggi, hal ini tentunya akan memberikan dorongan bagi pegawai untuk melakukan tugas-tugasnya dengan baik. terlihat motivasi yang tinggi dari pegawai adalah diperoleh dari pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja sekarang ini dan sangat menyenangkan kondisi ini menggambarkan bahwa kenyamanan lingkungan kerja akan membuat perasaan menyenangkan akan menambah motivasi kerja pegawai dalam bekerja, motivasi kerja pegawai baik dan dapat meningkatkan kinerja organisasi, pimpinan organisasi harus memenuhi harapan atau memperhatikan yang menjadi tuntutan pegawai sistem penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi, dan sistem promosi pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi, agar Motivasi Kerja pegawai semakin tinggi dalam meningkatkan kinerja.

Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Siak (Muhammad Indra Putra, Sri Indarti, dan Yusni Maulida)

Penelitian Romualdus (2017) pada Inspektorat Kabupaten Flores Timur menghasilkan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Windy (2018) tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya), bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dalam penelitian ini bahwa Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika seseorang pegawai mempunyai kompetensi dalam artian mampu dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi maka kinerja pegawai juga akan baik. Dari hasil penelitian ini di dapat bahwa penelitian ini mendukung teori dari Armstrong (2013) bahwa manajemen kinerja terkait dengan *input* dan proses (sasaran dan kompetensi) sebagaimana terkait juga dengan *output* dan *outcome* (hasil dan kontribusi). Penilaian kinerja didasarkan pada suatu pemahaman pengetahuan, keterampilan, keahlian dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara baik. Kompetensi mempengaruhi kinerja dikemukakan oleh Gilley, Boughton dan Maycunich (2017), dalam hal ini berarti kinerja dipengaruhi oleh kompetensi dari tiap individu yang ditentukan oleh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia agar mencapai tingkat yang diinginkan.

Hasil deskriptif responden mengindikasikan bahwa sebagian besar responden mempersepsikan tinggi pada kompetensi pegawai. Dilihat dari pernyataan tertinggi pada pernyataan pegawai memiliki kemampuan bekerja secara profesional sesuai dengan jabatan dan bidang tugasnya. Hal ini memberikan gambaran bahwa pegawai didalam bekerja sudah memiliki kemampuan yang baik dan bekerja secara profesional.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Amrizaldi (2018), kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. sejalan dengan penelitian Angraini (2019), bahwa kompetensi akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Implementasinya, semakin tinggi komitmen maka semakin tinggi pula kinerjanya. Komitmen pegawai sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang pegawai dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan pegawai yang tidak mempunyai komitmen. Bisaanya pegawai yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Luthans (2013) mengatakan karyawan yang mempunyai komitmen mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan dan kesejahteraan.

Dari hasil deskriptif responden komitmen organisasi berada pada kategori cukup yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden mempersepsikan cukup pada variabel komitmen organisasi. Dilihat dari pernyataan tertinggi pada pegawai merasakan bahwa tempat kerja dalam organisasi sudah baik dan nyaman sehingga betah dan sulit pindah. Namun perlu adanya perbaikan mengenai pernyataan pegawai belum akan tetap setia terhadap organisasi ini karena berada diantara rekan kerja yang sebagian pegawai merasakan kurang menyenangkan.

Komitmen pada setiap pegawai sangat penting karena dengan suatu komitmen seseorang akan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan pegawai yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya pegawai yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Dalam penelitian ini komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ghorbanpour (2014) yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja pegawai, komitmen normative meninggalkan efek paling kuat pada rata-rata kinerja, dibandingkan dengan komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan. Penelitian Syaifora (2018), Rosita (2016), Suarjana (2016), Safri (2015), dan Hueryen (2012) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi

Hasil dalam penelitian ini motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja melalui komitmen. Dengan adanya motivasi kerja akan mendorong seseorang melakukan suatu kegiatan/ perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu. Herzberg mengatakan bahwa ada faktor intrinsik yang mendorong pegawai termotivasi dalam bekerja, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Jika seseorang nyaman dalam bekerja di dalam organisasi komitmen pegawai pun akan tinggi dikerenakan adanya rasa aman dan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi sehingga akan memberikan kinerja yang baik bagi tujuan organisasi.

Motivasi kerja dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi. Motivasi Kerja juga berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai (*employee empowerment*) di suatu organisasi. Motivasi kerja dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi kerja yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya.

Perilaku dan kegiatan manajemen puncak mempunyai dampak utama pembentukan motivasi kerja. Melalui gaya kepemimpinan, apa yang dikatakan dan bagaimana berperilaku, para pemimpin menetapkan berbagai nilai dan norma yang dipraktikkan organisasi. Keefektifan penyebaran dan penanaman nilai-nilai inti budaya sangat tergantung pada komitmen jajaran manajemen puncak, terutama dalam memainkan peran sebagai panutan.

Perilaku individu yang berada dalam organisasi atau perusahaan tentunya sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini akibat adanya kemampuan individu yang berbeda-beda dalam menghadapi tugas atau aktivitasnya. Perilaku akan timbul atau muncul akibat adanya pengaruh atau rangsangan dari lingkungan yang ada (baik internal maupun eksternal) begitu pula individu berperilaku karena adanya dorongan oleh serangkaian kebutuhan. Setiap manusia atau seseorang selalu mempertimbangkan perilakunya terhadap segala apa yang diinginkan agar dapat tercapai tanpa menimbulkan konflik baik secara individu maupun kelompok, sehingga kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

Pendapat tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuli Artati (2017) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Motivasi Kerja dengan kinerja pegawai melalui komitmen.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi

Hasil dalam penelitian ini kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Kinerja pegawai akan baik ketika adanya kompetensi yang baik dari *soft skill* maupun *hard skill* yang dilakukan sesuai dengan bidang ilmunya dan ditempatkan dengan tepat sehingga tercapai tujuan organisasi. Dengan adanya kompetensi pegawai akan memahami pekerjaan dan mengikuti aturan sehingga komitmen pegawai akan meningkat.

Kompetensi mempunyai peranan yang sangat penting di dalam organisasi. Hal tersebut dikarenakan kompetensi selalu berbanding lurus dengan perkembangan suatu organisasi. Jadi, semakin tinggi nilai kompetensi yang dimiliki instansi, maka akan semakin tinggi pula perkembangan organisasi agar mampu mencapai tujuan utamanya. Kompetensi juga bisa membantu organisasi dalam mengetahui sejauh mana pegawai tersebut mampu memberikan yang terbaik sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Menurut Sopiah (2018) dengan adanya komitmen pegawai akan mampu memberikan peningkatan terhadap kinerja dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak meninggalkan organisasi. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya. Jadi dengan memiliki komitmen terhadap organisasi maka pegawai akan melaksanakan tugasnya dengan baik bahkan mereka semakin loyal dan setia terhadap organisasi tersebut. Dengan komitmen yang kuat maka pekerja akan lebih memiliki kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan aktivitas yang terencana dari organisasi. Adapun salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah meningkatkan komitmen pegawai. Sebagaimana dikatakan Mahmudi (2017) yang menyebutkan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah komitmen. Pegawai dengan komitmen yang tinggi lebih termotivasi untuk hadir sehingga mereka bisa membantu pencapaian tujuan organisasi, cenderung terlibat dalam perilaku yang konsisten dengan sikap mereka terhadap organisasi.

Dari data deskriptif responden kinerja pegawai berada pada kategori baik yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden mempersepsikan baik pada variabel kinerja pegawai. Dilihat dari pernyataan tertinggi pada kualitas hasil kerja pegawai sudah sesuai standar yang ada, hal ini memberikan gambaran bahwa kualitas kerja pegawai sudah sangat mengerti dengan pekerjaannya masing-masing, sehingga setiap pekerjaan terselesaikan dengan efektif. Namun perlu adanya peningkatan kinerja pegawai dalam hal bekerja pegawai belum mampu memberikan efisiensi didalam bekerja, sehingga biaya yang dikeluarkan semakin besar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Dhermawan, Sudbiya dan Utama (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Dimana semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin baik pula komitmen kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Begitu pula penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ester Manik dan Wiarah (2016) yang dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi, terhadap komitmen organisasi dan berimplikasi terhadap Kinerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Siak (Muhammad Indra Putra, Sri Indarti, dan Yusni Maulida)

Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi motivasi yang ada didalam diri pegawai dimana organisasi memberikan penghargaan bagi pegawai yang mampu menunjukkan prestasi kerja sehingga pegawai bersemangat didalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan pegawai merasakan mempunyai kewajiban terhadap organisasi sehingga memberikan peningkatan terhadap komitmen organisasi pada pegawai. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini mengartikan bahwa semakin profesionalnya pegawai dan mempunyai integritas yang mempunyai kemampuan untuk bekerja sama akan memberikan peningkatan terhadap kerjanya sehingga pegawai mempunyai kepedulian yang tinggi untuk tetap berada pada organisasi dengan demikian komitmen organisasi akan semakin baik. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi yang ada didalam diri pegawai akan memberikan peningkatan yang baik terhadap kinerja, karena pegawai merasakan adanya penghargaan yang diberikan oleh organisasi yang layak tentunya akan memberikan semangat kerja bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengartikan bahwa setiap peningkatan kompetensi pegawai melalui penerapan konsep diri pegawai, sifat, pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan maka kecenderungan akan meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Komitmen organisasi yang tinggi dapat terlihat dari pegawai yang memiliki kemampuan berinovasi dalam bekerja, pegawai dengan komitmen yang tinggi akan memberikan loyalitas yang cukup besar dan tanggung jawab kepada instansi maupun atasan, serta mampu meningkatkan disiplin dalam bekerja. Dengan demikian komitmen organisasi yang tinggi dapat mempengaruhi pencapaian kinerja yang lebih baik.

Motivasi kerja secara tidak langsung melalui komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan motivasi yang tinggi didalam diri pegawai ditambah dengan adanya penghargaan yang diberikan oleh organisasi tentunya akan semakin baik kinerja yang dimiliki oleh pegawai ditambah lagi dengan komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai yang semakin peduli terhadap organisasi dan mempunyai keinginan untuk selalu memberikan yang terbaik bagi organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat. Kompetensi secara tidak langsung melalui komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan mempunyai sikap yang profesional dan berintegritas dan mampu didalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi ditambah dengan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap berada pada organisasi akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai.

Dari kesimpulan dan keterbatasan yang telah diperoleh, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut: (1) Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, organisasi harus memberikan kesempatan dan peluang kerja secara adil tidak dan mau mendengarkan dan menghargai pendapat atau ide dari pegawai. Tentunya setiap orang ingin pendapatnya didengarkan, tidak terkecuali pegawai. Cobalah untuk menyisihkan waktu untuk mendengarkan segala pendapat dari pegawai tanpa terkecuali, hal ini dapat membuat anda menjadi pemimpin yang bijaksana dan berwibawa. (2) Punishment harus diterapkan dengan tegas kepada pegawai yang tidak disiplin sehingga timbul kecemburuan sosial antar pegawai. Dimulai dengan pemberian teguran secara persuasif sampai dengan tertulis secara adil dan transparan sebagai bentuk laporan. (3) Pegawai diharapkan mampu meningkatkan kompetensi bekerja dalam hal memiliki kemampuan memimpin yang baik dan dapat bekerja sama dalam kelompok supaya kinerja yang dihasilkan bisa optimal yang bermuara pada peningkatan kinerja organisasi. (4) Pegawai hendaknya harus saling bertukar wawasan dalam bekerja sehingga keterampilan para pegawainya bertambah. Penempatan pegawai diharapkan sesuai dengan bidang keahlian agar dapat mempercepat tercapainya kinerja yang baik serta diadakannya rotasi atau pertukaran pegawai sehingga para pegawai dapat menambah kompetensinya. (5) Dalam menyikapi permasalahan komitmen, sebaiknya pimpinan organisasi harus memperhatikan pencapaian yang dilakukan oleh pegawai dan menciptakan suasana senang dan nyaman bagi pegawai dalam lingkungan organisasi dan juga rasa bangga menjadi bagian dari organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. (6) Sebagai pemimpin sudah semestinya anda memperhatikan peningkatan kerja dari setiap pegawai, baik dalam skala besar maupun kecil sekalipun akan lebih baik. Selama hal tersebut merupakan hal yang positif, sebagai pemimpin harus tetap mengapresiasinya. Pemberian penghargaan seperti ini akan sangat penting bagi mereka sehingga dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih giat. Sebagai atasan yang baik, jangan hanya menuntut pegawai untuk selalu meningkatkan kualitas kerja saja namun juga perlu memberikan evaluasi dari apa yang telah mereka kerjakan. (7) Untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai, organisasi harus mampu memberikan dorongan yang menimbulkan antusias pegawai untuk bekerja secara lebih baik kearah pencapaian tujuan organisasi. Salah satunya program motivasi kerja yang ditawarkan hendaknya mampu memicu daya dorong pegawai untuk bekerja lebih baik. Seperti penghargaan untuk pegawai yang dalam bentuk sederhana seperti pujian, hadiah serta sertifikat sehingga pegawai terdorong untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

DAFTAR RUJUKAN

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.

- Amstrong Gary, (2013). *Prinsip-prinsip Pemasaran, Edisi ke-12*. Penerbit Erlangga.
- Amrizaldi P, (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Dinamika Vokasional Ekonomica*. Vol. 2 127-138.
- Artati, Yuli. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri. STIE AUB SURAKARTA. *Jurnal Exellent* Vol. 1 No. 2.
- Ansori dan Ali (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No 2*, Oktober 2017.
- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Dwiyanti, Wijaya, Zahrindri, (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Pekalongan. *International Journal of Business Administration*. Vol. 3, No. 1.
- Gilley, J. W., Boughton, N. W., & Maycunich, A. (2017). The performance challenge: Developing management systems to make employees your organizations.
- Ghorbanpour, Zahra, Dehnavi, Hasan Deghan dan Heyrani Forough. (2014). Investigating The Effect of Organization Commitment on Performance of Auditors in The Community of Certified Accountants. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Februari 2014. vol. 5. no. 1.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herzberg, Frederick. 2011. *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- Hasibuan, Malayu SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermansyah, Sri Indarti (2015) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pt. Putra Supra Jaya Pekanbaru.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2011. *Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Penerbit: Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mas'ud, Fuad. 2014. *Manajemen Organisasi*. Semarang : Undip Press Semarang.
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2014. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P.; Judge. Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Moehiono. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- M.B, Alim. 2016. *Teori Herzberg dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Disadur pada 11 November 2016.
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2016. Tentang Sasaran Kerja Pegawai Dan Perilaku Kerja.
- Prihadi, Syaiful F., 2004. *Assessment Centre: Identifikasi, pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Romualdus (2017). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, *eJournal Administrative Reform*, 2017, 1 (1): 257-271.
- Rizaa., Dita Amanah, (2018). Pengaruh Motivasi, Komitmen organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal MBIA* p-ISSN 2086-5090, e-ISSN: 2655-8262 Vol. 17, No. 3, 2018.
- Suzanto dan Fitriarsi (2018). Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. *Jurnal Manajemen*. Vol. 6. 173 No. 2 Agustus 2018.
- Suarjana (2016). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psikologi*, Vol. 12 , No.1 , Januari 2019, ISSN : 2088-5326.
- Spencer, Lyle M. And Signe M. Spencer. 1993. *Competence Work: Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc.
- Tania, S (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional UPTD Taman Budaya Provinsi Lampung, *Jurnal EMBA* Vol.2 No.4 Desember 2016, ISSN 2303-1174.
- Wijayanti, 2014. *Pengantar Administrasi dan Manajemen*, Gunung Agung, Jakarta.