



**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN KOMITMEN
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI
DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL
KABUPATEN SITUBONDO**

TESIS

Oleh

**ROSIDA SALIJANA
NIM 170920101018**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2019**



**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN KOMITMEN
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI
DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL
KABUPATEN SITUBONDO**

TESIS

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Magister Ilmu Administrasi (S2) dan mencapai gelar Magister Ilmu Administrasi

Oleh

**ROSIDA SALIJANA
NIM 170920101018**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2019**

PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua, Bapak (Alm.) Salijo, BA dan Ibunda Farida Drihim, terima kasih atas jasa dan tauladanya.
2. Suami tercinta, Eko Prawoto yang telah memberikan dukungan luar biasa kepada saya dalam menyelesaikan studi ini.
3. Anak-anak tercinta, Putri Adinda Septi dan M Albarzanzi yang ikut berjuang bersama saya dalam mencari ilmu.
4. Bapak dan Ibu dosen yang membaktikan dirinya pada saya.
5. Pimpinan dan teman sejawat di Dinas Cacatan Sipil dan Kependudukan Kabupaten Situbondo.
6. Almamater Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

MOTTO

*Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.
(terjemahan Surat Al-Mujadalah ayat 11)*)*

*Ketika anda mempekerjakan orang yang lebih pintar dari pada anda, maka anda membuktikan bahwa anda lebih pintar dari mereka. **)*



*) Departemen Agama Republik Indonesia.

***) R.H. Grand

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rosida Salijana

NIM : 170920101018

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 17 Desember 2019

Yang menyatakan,

Rosida Salijana
NIM 170920101018

TESIS

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN KOMITMEN
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI
DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL
KABUPATEN SITUBONDO**

Oleh

**ROSIDA SALIJANA
NIM 170920101018**

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Dr. Akhmad Toha, M.Si

Dosen Pembimbing Anggota : Dr. Selfi Budi Helpiastuti, S.Sos., M.Si

PENGESAHAN

Tesis berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo” karya Rosida Salijana telah diuji dan disahkan pada:

Hari, tanggal : Selasa, 17 Desember 2019

Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Tim Penguji:

Katua Penguji,

Prof. Dr. Hadi Prayitno, M.Kes.
NIP.19610608 198802 1 001

Penguji Anggota I,

Penguji Anggota II,

Dr. Edy Wahyudi, MM
NIP 19750825 200121002

Dosen Pembimbing Utama,

Dr. Dina Suryawati, S.Sos., M.AP
NIP 198009172005012001

Dosen Pembimbing Anggota,

Dr. Akhmad Toha, M.Si
NIP. 19571227 198702 1 002

Dr. Selfi Budi Helpiastuti, S.Sos., M.Si
NIP. 197003221995122001

Mengesahkan
Penjabat Dekan,

Prof. Dr. Hadi Prayitno, M.Kes.
NIP.19610608 198802 1 001

RINGKASAN

Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo; Rosida Salijana, 170920101018, 2019. 91 halaman: Program Studi Magister Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.

Data yang diperoleh penulis pada proses pra survei menunjukkan bahwa laporan kinerja yang belum optimal dan sumber daya manusia di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil yang belum memadai serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang menghendaki adanya Aparatur Sipil Negara yang memiliki kompetensi, disiplin, partisipatif, motivatif dan komitmen dalam menjalankan kinerja pelayanan publik, maka kajian ini mengambil fokus tentang pengaruh kompetensi, motivasi dan komitmen terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo. Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis kompetensi, motivasi, dan komitmen pegawai terhadap kinerja Pemerintah Kabupaten Situbondo. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan sampel jenuh terhadap 29 Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian melalui survei dengan menggunakan kusioner, wawancara dan dokumentasi. Data hasil penelitian selanjutnya dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1). Secara parsial kompetensi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo. Sedangkan motivasi berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo, dan 2). Secara simultan pada variabel X secara bersama-sama terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara memiliki hasil yang berbeda. Dimana variabel kompetensi dan komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan, sedangkan motivasi hanya berpengaruh positif saja.

SUMMARY

The Influences of Competence, Motivation and Commitment for Government Official Performance in Society and Civil Department in Situbondo; Rosida Salijana, 170920101018, 2019. 91 pages: Master of Administrative Studies, Faculty of Social and Political Sciences, Jember University.

The data obtained by the author in the pre-survey process shows that the report is not yet optimal performance and human resources in the Department of Population and Civil Registry are inadequate and the Minister of Administrative Reform and Bureaucratic Reform No. 38 of 2017 concerning the Competency Standards of the Position of the State Civil Apparatus which requires the State Civil Apparatus that has competence, discipline, participatory, motivative and commitment in carrying out the performance of public services, then this study takes focus on the influence of competence, motivation and commitment to the performance of the State Civil Apparatus in the Situbondo Regency Population and Civil Registry Office. This study aims to determine and analyze the competence, motivation, and commitment of employees to the performance of the Government of Situbondo Regency. This type of research is a quantitative study using a saturated sample of 29 State Civil Apparatuses at the Situbondo Regency Population and Civil Registry Office. Data collection techniques used in research through surveys using questionnaires, interviews and documentation. Data on the results of subsequent studies were analyzed using multiple linear regression. Based on the results of this study concluded that: 1). Partially, competence and commitment have a positive and significant effect on the performance of the State Civil Apparatus in the Office of Population and Civil Disability, Situbondo Regency. While motivation has a positive effect, but it is not significant on the performance of the State Civil Apparatus in the Office of Population and Civil Disability, Situbondo Regency, and 2). Simultaneously the variable X together on the performance of the State Civil Apparatus has different results. Where the competency and commitment variables have a positive and significant effect, whereas motivation only has a positive effect.

PRAKATA

Puji Syukur kami sampaikan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, berkat rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan Tesis dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo” dengan baik untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Magister pada Program Studi Magister Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember. Tesis ini diharapkan dapat memberikan kontribusi keilmuan dalam bidang Ilmu Administrasi, khususnya Ilmu Administrasi Publik.

Selama proses penulisan Tesis ini, tidak lepas dari arahan dan bimbingan dari Dosen Pembimbing Utama dan Dosen Pembimbing Anggota serta pihak-pihak yang telah memberikan kontribusi dalam penyelesaiannya. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Akhmad Toha, M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama, yang telah memberikan support mental dan ilmu.
2. Dr. Selfi Budi Helpiastuti, S.Sos., M.Si sebagai Dosen Pembimbing Anggota, yang telah dengan cermat membimbing dan mendorong untuk menyelesaikan studi ini.
3. Prof. Dr. Hadi Prayitno, M.Kes sebagai Ketua Penguji serta Dr. Edy Wahyudi, MM dan Dr. Dina Suryawati, S.Sos., M.AP sebagai Tim Penguji Tesis.
4. Bapak dan Ibu Dosen serta Pengelola Program Studi Magister Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember sebagai penanggung jawab dan pengemban amanah dalam pengembangan Ilmu Administrasi.
5. Rektor Universitas Jember dan Dekan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Jember.
6. Bupati Kabupaten Situbondo, yang memberikan ijin kepada penulis untuk melaksanakan Studi pada Program Studi Magister Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

7. Kepala Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo yang telah memberikan ruang dan keleluasaan kepada saya untuk menyelesaikan studi ini.
8. Serta para sahabat yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penyelesaian penulisan tesis ini.

Peneliti menyadari, pasti ada ketidaksempurnaan dalam penulisan Tesis ini sehingga penulis mengharap masukan dan kontribusinya agar tesis ini dapat memberikan sumbangan ilmu yang positif, khususnya bagi peningkatan kinerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo kedepannya.

Jember, 17 Desember 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
PERSEMBAHAN	ii
MOTTO	iii
PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN	v
PENGESAHAN	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Teoritis	12
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Pengertian Kinerja	14
2.1.3.1 Penilaian Kinerja.....	15
2.1.3.2 Aspek-Aspek Penilaian Kinerja.....	18
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	19
2.1.3 Kompetensi	20
2.1.4.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	24
2.1.4 Motivasi	26

2.1.4.1 Konsep Motivasi.....	27
2.1.4.2 Faktor Pendorong Motivasi	29
2.1.5 Komitmen.....	30
2.1.5.1 Bentuk-Bentuk Komitmen Organisasi.....	33
2.1.5.2 Konsekuensi dari Komitmen Organisasi	34
2.1.5.3 Membangun Komitmen Organisasi.....	34
2.1.5.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	35
2.1.5.5 Model Pengukuran Komitmen Organisasi	36
2.2 Tinjauan Empirik	36
2.2.1 Penelitian Terdahulu	36
2.3 Hubungan antar Variabel	41
2.3.1 Hubungan Komitmen dengan Kinerja	41
2.3.2 Hubungan Motivasi dan Kinerja.....	42
2.3.3 Hubungan Penghargaan dan Kinerja.....	43
2.4 Kerangka Konseptual	44
2.5 Hipotesis.....	49
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	51
3.2 Jenis Penelitian	51
3.3 Sumber Data Penelitian.....	53
3.4 Populasi dan Sampel	53
3.4.1 Populasi.....	53
3.4.2 Teknik Pengambilan Sampel	54
3.4.3 Sampel.....	55
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	56
3.6 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel.....	56
3.6.1 Identifikasi Operasional Variabel	56
3.6.2 Definisi Operasional Variabel.....	57

3.7 Skala Pengukuran Variabel	62
3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas	63
3.8.1 Uji Validitas	63
3.8.2 Uji Reliabilitas	64
3.9 Metode Analisis	64
3.9.1 Uji Asumsi Klasik.....	65
3.9.2 Analisis Regresi Berganda.....	66
3.9.3 Uji Hipotesis	67

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Dinas Kependudukan dan Cacatan Sipil	
Kabupaten Situbondo	70
4.1.1 Landasan Penyelenggaraan Administrasi Pendaftaran	
Penduduk dan Pencatatan Sipil.....	70
4.1.2 Struktur Dinas Kependudukan dan Cacatan Sipil	
Kabupaten Situbondo.....	71
4.1.3 Kondisi Kepegawaian di Dinas Kependudukan dan	
Cacatan Sipil Kabupaten Situbondo.....	72
4.1.4 Analisis Capaian Kinerja di Dinas Kependudukan dan	
Cacatan Sipil Kabupaten Situbondo	73
4.1.4.1 Indikator Kinerja Kepemilikan Kartu Keluarga.....	73
4.1.4.2 Indikator Kinerja kepemilikan Kartu Tanda	
Penduduk Elektronik.....	75
4.1.4.3 Indikator Kinerja Kepemilikan Akta Kelahiran.....	76
4.1.4.4 Indikator Kinerja Kepemilikan Akta Kematian	77
4.2 Hasil Analisis data	79
4.2.1 Hasil Analisis Deskriptif	79
4.2.1.1 Jenis Kelamin	79
4.2.1.2 Umur Responden Penelitian.....	79
4.2.2 Hasil Analisis Inferensial (<i>Statistical Package for the</i>	

<i>Social Sciences</i>)	81
4.2.2.1 Pengaruh Parsial Pada Masing-Masing Variabel X Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo	81
4.2.2.2 Pengaruh Simultan Variabel X Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo	83
4.3 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis	85
4.3.1 Pembahasan Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dinas Kependudukan dan Cacatan Sipil Kabupaten Situbondo ditinjau dari Hipotesis Penelitian, dan Teori Yang Relevan	85
4.3.2 Pembahasan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dinas Kependudukan dan Cacatan Sipil Kabupaten Situbondo ditinjau dari Hipotesis Penelitian, dan Teori Yang Relevan	88
4.3.3 Pembahasan Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Dinas Kependudukan dan Cacatan Sipil Kabupaten Situbondo ditinjau dari Hipotesis Penelitian, Teori Yang Relevan	90
4.3.4 Pembahasan Pengaruh Simultan Variabel X Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara ditinjau dari Hipotesis Penelitian dan Teori Yang Relevan	92
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	94
5.2 Saran	94
5.2.1 Saran Akademis	94
5.2.2 Saran Bagi Praktisi	94
5.2.3 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya	95

DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN 1 KUESIONER	
LAMPIRAN 2 SPSS	



DAFTAR TABEL

1.1	Latar Belakang Pendidikan Pejabat Struktural di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo	8
1.2	Indikator Kinerja Utama dan Bidang di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo Kabupaten Situbondo.....	9
4.1	Kepegawaian di Dinas Kependudukan dan Cacatan Sipil Kabupaten Situbondo	73
4.2	Jenis Kelamin Responden	79
4.3	Umur Responden Penelitian.....	80
4.4	Hasil Analisis Hubungan Variabel Kompetensi terhadap Kinerja.....	81
4.5	Hasil Analisis Hubungan Variabel Motivasi terhadap Kinerja.....	82
4.6	Hasil Analisis Hubungan Variabel Komitmen terhadap Kinerja.....	82
4.7	Kelayakan Model Regresi	83
4.8	Hasil Simultan Pada Analisis Regresi	84

DAFTAR GAMBAR

2.1	Proses Kerangka konseptual.....	44
4.1	Perbandingan Kepala Keluarga yang memiliki Kartu Keluarga dengan Jumlah Kepala Keluarga Pada tahun 2016, 2017 dan 2018.....	74
4.2	Perbandingan Penduduk Yang ber-KTP Elektronik Dengan Wajib KTP Elektronik Pada Tahun 2016, 2017 dan 2018.....	75
4.3	Perkembangan Akta Kelahiran Dengan Jumlah Penduduk Tahun 2016, 2017 dan 2018.....	76
4.4	Perkembangan Akta Kematian Dengan Jumlah Penduduk Tahun 2016, 2017 dan 2018.....	77
4.1	Pengembangan Peneliti.....	93

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner.....	103
Lampiran II SPSS.....	109



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara merupakan sumber daya yang memiliki makna penting bagi pemerintah untuk menggerakkan dan mengelola sumber daya lainnya secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan riil organisasi dan masyarakat. Undang-Undang (UU) 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 Ayat 1 menyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara adalah warga negara yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan demikian seorang Aparatur Sipil Negara haruslah netral dari pengaruh golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Aparatur Sipil Negara dituntut untuk senantiasa memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan. Untuk dapat menjalankan pelayanan secara optimal, maka prinsip *merit system* harus dijalankan.

Merit system merupakan pendekatan yang menekankan pada pengelolaan Aparatur Sipil Negara dengan mendasarkan kesesuaian antara keahlian pegawai dengan kualifikasi jabatannya. *Mismatch* antara kompetensi pegawai dan kualifikasi jabatan menjadi problem utama dan bagi penyebab Aparatur Sipil Negara kurang profesional yang berdampak pada kinerja mereka.

Ashari (2010:4) menyatakan bahwa perlunya pemberdayaan untuk mengurai problem-problem pegawai pemerintah yang lazim terjadi, seperti:

1. Praktek *spoil sytem* dan inkompetensi dalam sistem rekrutmen dan seleksi pegawai.

2. Struktur kepegawaian terutama yang menyangkut kualitas dan kuantitas serta distribusi yang tidak ideal.
3. Tingkat efisiensi dan efektivitas serta kinerja pegawai yang belum optimal.
4. Sistem dan pola karier pegawai yang tidak jelas, transparan, dan kompetitif, dan
5. Tingkat disiplin, etos kerja, dan budaya kerja pegawai masih rendah.

Buruknya penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara selama ini juga diperparah dengan adanya politisasi birokrasi dalam ranah administrasi, yaitu intervensi pejabat politik dalam pengangkatan jabatan karier Aparatur Sipil Negara. Sebagaimana dikatakan Damayanti (2009:12) bahwa dalam sejarah penyelenggaraan pemerintahan Indonesia sarat dengan politisasi birokrasi, dimana kedudukan birokrasi tidak dapat bersifat netral terhadap kekuatan-kekuatan politik yang bermain dalam pemerintahan. Pengangkatan jabatan Aparatur Sipil Negara dipilih dan dipromosikan bukan berdasarkan sistem merit tetapi lebih disebabkan oleh politisasi birokrasi, bahkan pencopotan atau demosi pun juga tidak lepas dari nuansa politisasi birokrasi.

Upaya untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang profesional dan bebas dari kepentingan politik dengan memberikan pelayanan yang baik, adil dan inklusif, tidak hanya sekedar kecocokan dengan penugasan. Aparatur Sipil Negara juga dituntut untuk mempunyai kemampuan dan keahlian dalam menterjemahkan aspirasi masyarakat dalam setiap program pelayanannya.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara menguatkan pendapat parah ahli sebelumnya di atas tentang *Merit system*. Dimana dalam PP tersebut dinyatakan bahwa Manajemen Aparatur Sipil Negara diselenggarakan berdasarkan sistem *merit*, dimana dalam pengembangan karier Aparatur Sipil Negara dilakukan atas dasar kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Kompetensi yang dimaksud meliputi:

1. Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan pengalaman bekerja secara teknis;
2. Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan; dan
3. Kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Dalam penempatan Aparatur Sipil Negara pada suatu struktur pemerintahan atau jabatan tertentu, perlu diperhatikan adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat, dengan mempertimbangkan latar belakang pendidikan, pangkat/golongan, masa kerja, maupun syarat-syarat lainnya yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini bertujuan agar kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang Aparatur Sipil Negara sesuai dengan tuntutan tugas atau jabatan, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi akan produktif dan berprestasi tinggi yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi secara keseluruhan.

Dalam rangka meningkatkan standar kompetensi jabatan Aparatur Sipil Negara, maka Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mengeluarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, dalam Pasal 1 Permen tersebut disebutkan bahwa beberapa definisi, utamanya menyangkut tentang standar kompetensi jabatan Aparatur Sipil Negara seperti dijelaskan di bawah ini:

1. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi ASN adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan.

2. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
3. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
4. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
5. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
6. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
7. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
8. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
9. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku

dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.

10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
11. Ikhtisar Jabatan adalah uraian tugas yang disusun secara ringkas dalam bentuk satu kalimat yang mencerminkan pokok-pokok tugas jabatan.
12. Uraian Tugas adalah suatu paparan atau bentangan atas semua tugas jabatan yang merupakan tugas pokok yang dilakukan oleh pemangku jabatan dalam memproses bahan kerja menjadi hasil kerja.
13. Kamus Kompetensi adalah kumpulan kompetensi yang meliputi nama kompetensi, definisi kompetensi, deskripsi dan level kompetensi serta indikator perilaku.
14. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
15. Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural.
16. Instansi Daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.
17. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
18. Instansi Pengguna adalah Kementerian/Lembaga, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten/Kota yang mempergunakan kamus kompetensi teknis, kamus kompetensi manajerial dan kamus kompetensi sosial kultural dan/atau menggunakan standar kompetensi jabatan.
19. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

Berdasarkan 19 (sembilan belas) poin tentang standar kompetensi jabatan Aparatur Sipil Negara di atas, nampak titik tekan dari standar ini adalah kompetensi, motivasi dan komitmen yang selama ini menjadi patologi birokrat yang tidak kunjung teratasi. Seperti dikemukakan oleh Deputi Bidang SDM Aparatur Kementerian PANRB Setiawan Wangsaatmaja dalam acara Sosialisasi PP No. 30/2019 dan Pengayaan Substansi Rancangan Permen PANRB tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS di Jakarta menyebutkan persoalan manajemen kinerja terletak pada kompetensi, motivasi dan komitmen Aparatur Sipil Negara sehingga perlu di manajemen dengan baik (Kementerian PANRB, 16 Oktober 2019).

Guna memperkuat Peraturan Menteri tersebut, Presiden RI tanggal 9 Mei 2019 saat membuka Musrenbang Nasional memberikan arahan kepada seluruh kepala daerah bahwa mereka wajib penempatan seseorang pejabat ke posisi yang tepat sesuai kompetensi yang dimiliki. Kompetensi dapat dilihat dari penguasaan teknologi dan kemampuan konseptual yang dimiliki, sehingga ia layak untuk dipromosikan pada jabatan tertentu.

Promosi menurut Safwan (2014) adalah penempatan Aparatur Sipil Negara pada jabatan yang lebih tinggi dengan wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dan penghasilan yang lebih tinggi pula. Pemberian promosi jabatan ini didasarkan pada penilaian kinerja yang dilakukan oleh pejabat penilai atau atasan langsung Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan. Unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan Aparatur Sipil Negara meliputi Kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

Aparatur Sipil Negara Menurut UU 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 72 Ayat 1 mengamanatkan bahwa promosi yang didasarkan atas kinerja Aparatur Sipil Negara dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, motivasi, komitmen tanpa membedakan gender, suku, agama, ras, dan golongan.

Menurut Safwan (2014), kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program dan kegiatan untuk mewujudkan visi, misi, sasaran dan

tujuan organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis. Tanpa tujuan dan target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin diketahui karena tidak ada tolok ukurnya. Sedangkan kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan seseorang untuk melakukan perilaku kognitif, efektif dan psikomotorik dengan sungguh-sungguh menerapkannya sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan (Safwan, 2014).

Motivasi Safwan (2014), adalah sesuatu hal dalam pribadi seseorang yang kuat mendorong keinginan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh demi mencapai sasaran dan tujuan. Adapun komitmen menurut Rachmawati (2008), adalah sikap yang menunjukkan loyalitas pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Berdasarkan penjelasan terkait kinerja, kompetensi, motivasi dan komitmen di atas, kondisi yang ada di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo dari hasil observasi awal penelitian menunjukkan bahwa penempatan Aparatur Sipil Negara pada jabatan tertentu masih banyak yang belum sesuai dengan mekanisme *merit system* yang ada. Dimana banyak pejabat yang latar belakang pendidikan sesuai yang dibutuhkan oleh Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo.

Berikut tabel terkait dengan Latar Belakang Pendidikan Pejabat Struktural di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo:

Tabel 1.1 Latar Belakang Pendidikan Pejabat Struktural di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo

No.	Nama	Pendidikan
1.	Kepala Dinas	S-1 Pertanian Perkebunan
2.	Sekretaris Dinas	S-2/Pasca Sarjana
3.	Kasubag Umum dan Kepegawaian	S-1 Ekonomi Studi Pembangun
4.	Kasubag Keuangan	SMEA Tata Buku
5.	Kasubag Perencanaan	S-1 Ekonomi Manajemen
6.	Kabid Pelayanan Pendaftaran Penduduk	S-1 Hukum Pidana
7.	Kasi Identitas Penduduk	S-1 Ekonomi Manajemen
8.	Kasi Pindah Datang dan Pendataan	S-1 Ilmu Administrasi Negara
9.	Kabid Pelayanan Pencatatan Sipil	S-2 Magister Administrasi Publik
10.	Kasi Kelahiran dan Kematian	S-1 Ilmu Hukum
11.	Kasi Perkawinan dan Perceraian	S-1 Ilmu Administrasi Negara
13.	Kabid Pengelolaan Pengelolaan Informasi Adminduk	S-1 Ekonomi Akuntansi
14.	Kasi Sistem Informasi Adminduk	SMEA Tata Buku
15.	Kasi Pengolahan dan Penyajian Data	S-1 Ilmu Sosial Politik
16.	Kabid Pemanfaatan Data dan Inovasi	S-1 Hukum
17.	Kasi Kerjasama dan Inovasi	S-1 Hukum Keperdataan

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

Berdasarkan tabel di atas, nampak penempatan pejabat di tersebut tidak mencerminkan *merit system* dengan menempatkan pejabat tidak sesuai dengan prinsip *right men in the right place* dengan alasan keterbatasan sumber daya aparatur, sehingga *track record* kinerja berdasarkan kompetensi, motivasi dan komitmen masih belum menjadi pertimbangan utama dalam mempromosikan Aparatur Sipil Negara, padahal dalam Peraturan Daerah Kabupaten Situbondo Peraturan Daerah Kabupaten Situbondo Nomor 6 Tahun 2012 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Situbondo Tahun 2005-2025 yang menguraikan arah pembangunan yang akan dicapai Kabupaten Situbondo dalam kurun waktu 20 tahun mendatang, menjadikan penataan Aparatur Sipil Negara berdasarkan *merit system* menjadi salah satu prioritas yang harus segera ditangani.

Dampak dari penempatan pejabat yang tidak didasarkan atas mekanisme *merit system* tersebut, kinerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo tidak optimal. Dimana implementasi kegiatan di dinas tersebut hanya

berada pada kisaran 90 persen dari rencana awal 100 persen, seperti dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1.2 Indikator Kinerja Utama dan Bidang di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo Kabupaten Situbondo

No.	Sasaran	Rencana	Pelaksanaan
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan kependudukan	100%	88%
2.	Meningkatnya kepemilikan dokumen kependudukan	100%	92%

Sumber: Laporan Kinerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Tahun 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa kegiatan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo saat ini masuk dalam kategori implementasi kebijakan yang tidak berhasil. Menurut Hoogwood dan Gunn (2008:61-62), implementasi yang tidak berhasil mengandung arti bahwa kebijakan tersebut telah dilaksanakan sesuai dengan rencana, namun mengingat kondisi internal dan eksternal yang tidak menguntungkan menyebabkan kebijakan tersebut tidak berhasil.

Berdasarkan pendapat Hoogwood dan Gunn di atas, kondisi internal (baca: kecakapan Aparatur Sipil Negara) yang menyebabkan implementasi kegiatan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo tidak berjalan secara optimal. Kondisi ini menjadi fenomena awal adanya kesenjangan atau *gap* yang dapat ditindak lanjuti dengan penelitian tentang **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial apakah ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo ?
2. Secara simultan apakah ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo ?

1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dari tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis secara parsial pengaruh kompetensi, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo.
2. Menganalisis secara simultan pengaruh kompetensi, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh pada penelitian ini berdasarkan ulasan yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara.
2. Bagi Pengembangan Teori, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk pengembangan teori tentang kinerja, terutama terkait kinerja Aparatur Sipil Negara.
3. Bagi Peneliti Lain, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan akademis dan cakrawala berfikir serta pengalaman berharga bagi peneliti lain sekaligus bisa menjadi referensi untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut dalam studi kinerja Aparatur Sipil Negara di Indonesia.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

Dalam penelitian ilmiah, dituntut adanya cara berpikir yang sistematis, logis dan metodologis. Untuk keperluan tersebut diperlukan adanya konsep atau pandangan teoritis yang mendasari pemikiran peneliti dalam memecahkan masalah penelitian. Konsepsi dasar pada suatu penelitian merupakan alat yang dapat diterjemahkan sebagai pedoman atau pegangan dalam menjelaskan suatu fenomena yang terjadi dalam objek penelitian. Singarimbun dan Effendi (1995:34) menerangkan bahwa, “konsep yakni istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial”.

Berkaitan dengan konsep dasar dalam tesis ini, peneliti mengambil beberapa teori yang relevan sebagai mana diulas dalam beberapa teori di bawah ini.

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2013:2), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Selanjutnya menurut Siagian (2013:6), “Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan

pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”. Adapun menurut Hasibuan (2011:10), “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Tujuan manajemen sumber daya manusia Menurut Sutikno (2008:7) adalah untuk mencapai tujuan. Usaha untuk mencapai tujuan tersebut dilaksanakan melalui pelaksanaan berbagai macam tugas. Berbagai macam tugas itu tentu saja berbeda-beda, dan tugas-tugas itu harus dilakukan secara efektif dan efisien untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Supaya bisa efektif dan efisien, tugas-tugas itu harus dilakukan oleh orang atau pelaksana yang tepat, yang memiliki kemampuan sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakan, sehingga para pelaksana memiliki dorongan atau motivasi yang tinggi untuk menjalankannya. Selain dipengaruhi oleh adanya kesesuaian dengan kemampuan, juga harus sesuai dengan ganjaran yang diterima, dan tidak ada hambatan-hambatan yang serius dalam pelaksanaan pekerjaan dan lain-lain.

Fungsi operatif manajemen sumber daya manusia menurut Mangkunegara (2013:2), terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut: *Pertama*, pengadaan tenaga kerja terdiri dari: a. Perencanaan sumber daya manusia b. Analisis jabatan c. Penarikan pegawai d. Penempatan kerja e. Orientasi kerja (*job orientation*). *Kedua*, pengembangan tenaga kerja mencakup: a. Pendidikan dan pelatihan (*training and development*) b. Pengembangan (karier) c. Penilaian prestasi kerja.

Ketiga, pemberian balas jasa mencakup: a. Balas jasa langsung terdiri dari: - gaji/upah - Insentif b. Balas jasa tak langsung terdiri dari: - Keuntungan (*benefit*) - Pelayanan/kesejahteraan (*services*). *Keempat*, Integrasi mencakup: a. Kebutuhan karyawan b. motivasi kerja c. kepuasan kerja d. disiplin kerja e. partisipasi kerja. *Kelima*, pemeliharaan tenaga kerja mencakup: a. Komunikasi kerja b. kesehatan dan keselamatan kerja c. pengendalian konflik kerja d. konseling kerja, *keenam*, pemisahan tenaga kerja mencakup: Pemberhentian karyawan.

Berdasarkan konsepsi tentang sumber daya manusia atas, maka peran sumber daya manusia memegang peranan penting dalam peningkatan kualitas

organisasi, seperti Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo dengan sumber daya manusia yang handal akan mampu melahirkan pelayanan yang prima bagi masyarakat, namun sebaliknya manakala sumber daya manusianya kurang kompeten akan berdampak pada terjadinya banyak ketidakpuasan seperti yang sekarang ini terjadi.

2.1.2 Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Kinerja pada hakikatnya merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya, sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Menurut Ilyas (2001) kinerja adalah penampilan hasil karya pada seluruh jajaran personil di dalam suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2006) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering atasan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga organisasi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Kinerja secara umum dipahami sebagai suatu catatan keluaran, hasil suatu fungsi jabatan kerja atau seluruh aktivitas kerjanya dalam periode tertentu. Secara lebih singkat kinerja disebutkan sebagai suatu kesuksesan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja sendiri dalam pekerjaan yang sesungguhnya tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan. Kinerja dapat diukur melalui keluaran atau hasilnya (As'ad, 2002).

Mangkunegara (2005) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Koesmono (2005) mengatakan kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugas yang telah ditetapkan. Russel (1993), menyebutkan kinerja sebagai “*the record of outcome produced on a specified job function or activity during specified time period*”. Artinya kinerja sebagai catatan hasil (*outcomes*) yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu. Soeprihantono (1998) mengatakan, bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalkan standar, target, sasaran, dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Waldman (1994) kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihan atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan, bahwa kinerja merupakan hasil akhir seseorang dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu yang dapat diukur berdasarkan ukuran yang berlaku dalam organisasi tersebut dalam kajian ini di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo.

2.1.2.1 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai kerja karyawan (Riyadi, 2011). Simamora (2006) penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Dalam penilaian kinerja mencakup semua aspek seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai bidang tugas seorang pegawai. Menurut Handoko (2007), penilaian prestasi kinerja merupakan proses organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kinerja. Kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kinerja sebagai berikut:

a. Perbaiki prestasi kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja kemungkinan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

b. Penyesuaian

Penyesuaian kompensasi Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.

c. Keputusan

keputusan penempatan Promosi, transfer biasanya didasarkan pada prestasi kinerja masa lalu. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

d. Kebutuhan

Kebutuhan pelatihan dan pengembangan Prestasi kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

e. Perencanaan dan Pengembangan Karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

f. Penyimpangan

Penyimpangan proses staffing Prestasi kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

g. Ketidak akuratan informasi

Prestasi kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang tidak diambil tepat.

h. Kesalahan

Kesalahan desain pekerjaan Prestasi kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.

i. Kesempatan kinerja Yang Adil

Penilaian prestasi kinerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

j. Tantangan

Tantangan eksternal Kadang-kadang prestasi kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kinerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial, atau masalah-masalah pribadi lainnya.

Menurut Dessler (2008), penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dan prestasi kerja yang diharapkan darinya. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan. Faktor-faktor penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan.
- b. Keluaran, Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c. Supervisi yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- d. Kehadiran, meliputi ketepatan waktu, disiplin, dapat dipercaya/diandalkan.
- e. Konservasi, meliputi pencegahan pemborosan, kerusakan, dan pemeliharaan peralatan

Dapat ditarik benang merah bahwa penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para pegawai, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan pegawai dalam konteks penelitian di bidang kependudukan dan catatan sipil yang menjadi kebutuhan

dasar masyarakat yang hingga saat ini selalu mendapat keluhan akibat lambatnya kinerja dinas terkait dalam memberikan pelayanan.

2.1.2.2 Aspek-Aspek Penilaian Kinerja

Dalam menentukan penilaian kinerja atas seorang tenaga kerja tentunya ada aspek-aspek yang menjadi titik tolak pengukuran walaupun sampai sekarang belum ada kesamaan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya dalam menentukan unsur yang harus dinilai dalam proses penilaian kinerja yang dilakukan manajemen atau pihak yang berwenang memberikan penilaian. Hal ini disebabkan selain terdapat perbedaan yang diharapkan dari masing-masing perusahaan, juga karena belum terdapat standar baku tentang unsur-unsur yang harus diadakan dalam penilaian.

Mangkunegara (2005:17) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja mencakup sebagai berikut: Kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab. Sedangkan menurut Umar (1997:266), membagi aspek-aspek kinerja sebagai berikut: mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan aspek kerja.

Adapun aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi: a. proses kerja dan kondisi pekerjaan, b. waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, c. jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan d. jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Sedangkan aspek kualitatif meliputi: a. ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, b. tingkat kemampuan dalam bekerja, c. kemampuan menganalisis data / informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, dan d. kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen)

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat ulas lebih lanjut dalam penelitian ini dalam penilaian kinerjanya harus dipertimbangkan aspek-aspek standar pekerjaan aspek-aspek standar pekerjaan dalam memberikan pelayanan di

bidang kependudukan dan catatan sipil yang menjadi kebutuhan dasar masyarakat saat ini.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Beberapa teori menerangkan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang baik sebagai individu atau sebagai organisasi yang ada dan bekerja dalam suatu lingkungan. Sebagai individu setiap orang mempunyai ciri dan karakteristik yang bersifat fisik maupun non fisik. Dan manusia yang berada dalam lingkungan maka keberadaan serta perilakunya tidak dapat dilepaskan dari lingkungan tempat tinggal maupun tempat kerjanya.

Kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan (Prawirosentono, 2006). Menurut Ilyas (2001), secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Ketiga kelompok variabel tersebut mempengaruhi kelompok kerja yang pada akhirnya memengaruhi kinerja personel. Perilaku yang berhubungan dengan kinerja adalah yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatan atau tugas.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut: *Pertama*, kinerja dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi seperti dikemukakan oleh **Hersey dan Blanchard (1993)** menyatakan kinerja sendiri dalam pekerjaan yang sesungguhnya tergantung pada kombinasi antara kemampuan dan motivasi pada setiap pegawai. Sedangkan menurut George Klomp (2016: 143), mengatakan bahwa kompetensi dan motivasi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan/atau kinerja yang unggul. Pendapat **Hersey dan Blanchard ini diperkuat oleh** Mangkunegara (2006:13) yang menyatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh dua hal, yaitu kemampuan dan motivasi.

Kedua, kinerja dipengaruhi oleh Kompetensi dan Komitmen seperti dikemukakan oleh Menurut Hellriegel, Jackson dan Slocum (2005:4), kompetensi

dan komitmen adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, perilaku dan sikap yang memberikan kontribusi terhadap efektivitas kinerja. *Ketiga*, kinerja dipengaruhi oleh komitmen dan motivasi seperti dikemukakan oleh Quirin, Donel, O'Bry (2001) menyatakan bahwa komitmen dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, karena seseorang membuat perjanjian (keterikatan), baik kepada diri sendiri maupun kepada orang lain yang tercermin dalam tindakan/perilaku tertentu yang dilakukan secara sukarela maupun terpaksa. Sedangkan motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan uraian di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mempertimbangkan pekerjaan yang dihasilkan, kerjasama, inisiatif, pengetahuan, kehadiran, dan kesetiaan agar mampu memberikan pelayanan yang efektif bagi masyarakat.

2.1.3 Kompetensi

Secara etimologi kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Sehingga dapatlah dirumuskan bahwa kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup atas pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar performa yang ditetapkan. Pada arti bahasa, standar kompetensi terbentuk atas kata standar dan kompetensi. Standar diartikan sebagai "ukuran" yang disepakati, sedangkan kompetensi telah didefinisikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup atas pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar performa yang ditetapkan.

Menurut Spencer (2007) kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan meliputi *knowledge*, *skill*, dan *attitude*. Zwell (2007) menyatakan bahwa faktor-faktor dari kemampuan ada dua, yaitu: 1). Kemampuan fisik yakni kemampuan

dalam beraktivitas menurut kondisi stamina, kekuatan dan karakteristik biologis (*knowledge* dan *attitude*). 2). Kemampuan intelektual yaitu kemampuan dalam kegiatan yang berhubungan dengan aktivitas mental (*Skill*). Sedangkan menurut Langen (2008) kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan seseorang untuk melakukan perilaku kognitif, efektif dan psikomotorik dengan sungguh-sungguh menerapkannya sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

Sedangkan menurut Wibowo (2012) kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional.

Kompetensi secara harfiah berasal dari kata *competence*, yang berarti kemampuan, wewenang dan kecakapan. Dari segi etimologi, kompetensi berarti segi keunggulan, keahlian dari perilaku seseorang pegawai atau pemimpin yang mana punya suatu pengetahuan, perilaku dan ketrampilan yang baik. Karakteristik dari kompetensi yaitu sesuatu yang menjadi bagian dari karakter pribadi dan menjadi bagian dari perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu tugas pekerjaan (Mangkunegara, 2007).

Kurniadi (2013) menyatakan bahwa faktor-faktor dari kemampuan ada dua, yaitu: (1) Kemampuan fisik yakni kemampuan dalam beraktivitas menurut kondisi stamina, kekuatan dan karakteristik biologis (*Knowledge* dan *Attitude*), (2) Kemampuan intelektual yaitu kemampuan dalam kegiatan yang berhubungan dengan aktivitas mental (*Skill*).

Peran kompetensi menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2013 Pasal 1 adalah peran yang didasari oleh kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi

Manajerial ditentukan bahwa peran kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keahlian, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu fakta dan angka dibalik aspek teknis.
2. Keahlian/Keterampilan (*skill*), yaitu kemampuan untuk menunjukkan tugas pada tingkat kriteria yang dapat diterima secara terus menerus dengan kegiatan yang paling sedikit.
3. Sikap (*attitude*), yaitu yang ditunjukkan kepada pelanggan dan orang lain bahwa yang bersangkutan mampu berada dalam lingkungan kerjanya.

Hutapea dan Thoha (2008:8) mengungkapkan bahwa ada tiga hal yang dapat meningkatkan peran komponen utama pembentukan kompetensi, yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu). Ilmu atau informasi yang dimiliki seorang pegawai dapat digunakan dalam kondisi nyata dalam suatu pekerjaan. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.
2. Keterampilan (*skill*) merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada seorang pegawai dengan baik dan maksimal, misalnya keterampilan bekerja sama dengan memahami dan memotivasi orang lain, baik secara individu atau kelompok. Keterampilan ini sangat diperlukan bagi pegawai yang sudah menduduki jabatan tertentu, karena keterampilan ini sangat berpengaruh dalam berkomunikasi, memotivasi, dan mendelegasi.
3. Sikap (*attitude*) merupakan pola tingkah seorang pegawai didalam peran melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila pegawai mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

Menurut pendapat Safwan (2014), kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan seseorang untuk melakukan perilaku kognitif, efektif dan psikomotorik dengan sungguh-sungguh menerapkannya sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Adapun tujuan kompetensi yang harus dilakukan menurut Hutapea dan Nurianna (2008:16) mengungkapkan bahwa penggunaan kompetensi dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya memiliki beberapa tujuan yaitu sebagai berikut : 1. Pembentukan pekerjaan 2. Evaluasi pekerjaan 3. Rekrutmen dan seleksi 4. Pembentukan dan pengembangan organisasi 5. Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya organisasi 6. Pembelajaran organisasi 7. Manajemen karier dan penilaian potensi karyawan 8. Sistem imbal jasa.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dengan dikuasainya standar kompetensi tersebut oleh seseorang, maka yang bersangkutan akan mampu: a). Bagaimana mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan b) bagaimana mengorganisasikannya agar pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan c). Apa yang harus dilakukan bilamana terjadi sesuatu yang berbeda dengan rencana semula d). Bagaimana menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk memecahkan masalah atau melaksanakan tugas dengan kondisi yang berbeda. e). Bagaimana menyesuaikan kemampuan yang dimiliki bila bekerja pada kondisi dan lingkungan yang berbeda.

Keterukuran standar kompetensi harus memiliki kemampuan ukur yang akurat, untuk itu standar harus : a) Terfokus pada apa yang diharapkan dapat dilakukan pekerja di tempat kerja b) Memberikan pengarah yang cukup untuk pelatihan dan penilaian c) Diperlihatkan dalam bentuk hasil akhir yang diharapkan. d) Selaras dengan peraturan perundang-undangan terkait yang berlaku, standar produk dan jasa yang terkait serta kode etik profesi bila ada.

Dapat ditarik benang merah bahwa standar kompetensi merupakan kesepakatan-kesepakatan tentang kompetensi yang diperlukan pada suatu bidang pekerjaan oleh seluruh "*stakeholders*" dibidangnya. Dengan kata lain, yang

dimaksud dengan standar kompetensi adalah perumusan tentang kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang didasari atas pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan unjuk kerja yang dipersyaratkan.

2.1.3.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Wibowo (2012), adalah sebagai berikut:

a. Keyakinan Nilai-Nilai dan Perilaku

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

b. Ketrampilan

Kemampuan seseorang dalam mengerjakan sesuatu akan meningkatkan rasa percaya diri, dan akan menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai kompetensi dalam bidangnya.

c. Pengalaman

Pengalaman seseorang sangat membantu dalam melakukan suatu pekerjaan dan meningkatkan kinerjanya, karena pengalaman mengajarkan sesuatu dengan nyata dan akan sangat mudah untuk mengingatnya. Seseorang bisa ahli dalam bidangnya karena banyak belajar dari pengalaman, dan keahlian seseorang menunjukkan suatu kompetensi yang dimiliki oleh orang tersebut.

d. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

e. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

f. Isu Emosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan performance/penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

g. Kemampuan Intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

h. Budaya Organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

Lebih lanjut Sedarmayanti (2013) mengemukakan bahwa penempatan seseorang ke posisi yang tepat adalah dengan adanya kesesuaian orang dengan pekerjaan, yaitu mencocokkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan orang dengan karakteristik pekerjaan. Kesesuaian pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dengan kualifikasi pekerjaan yang ditempatinya paling tidak dapat dilihat dari indikator-indikator seperti; pendidikan formal, pengalaman kerja, dan pengetahuan teknis terhadap pekerjaan. Kesesuaian ketrampilan dapat dilihat dari

indikator-indikator seperti; penguasaan dalam penggunaan teknologi, diklat-diklat yang pernah diikuti dan kemampuan konseptual yang dimiliki. Sementara kaitan sikap yang mempengaruhi terhadap suatu pekerjaan adalah; kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen terhadap organisasi (Atkhan, 2013:260).

Kompetensi merupakan gabungan antara kemampuan yang berdasar dalam diri dan kemampuan yang berasal dari pendidikan (pengetahuan) dan pengalaman, dimana antar keduanya dalam perjalanannya perlu di kuatkan dalam rangka meningkatkan optimalisasi kinerja aparatur yang ada di Dinas Kependudukan dan Cacatan Sipil Kabupaten Situbondo.

2.1.4 Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Adapun secara teoretis menurut Herzberg (1979) menyatakan bahwa motivasi adalah proses membangkitkan, mengarahkan dan memantapkan perilaku arah suatu tujuan. Sedangkan George (2005) menyatakan motivasi adalah menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal dengan didasari oleh dorongan material, kepuasan batin) dan tantangan.

Adapun Bernhart (2014) melihat motivasi sebagai sesuatu hal dalam pribadi seseorang yang kuat mendorong keinginan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh demi mencapai sasaran dan tujuan. Lebih lanjut Westerman (1997:123) menginterpretasikan motivasi sebagai serangkaian proses yang memberi semangat bagi perilaku seseorang dan mengarahkannya kepada pencapaian beberapa tujuan, atau secara lebih singkat yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang harus dikerjakan secara suka rela dengan baik.

Sedangkan menurut Djaali (2008) motivasi adalah proses membangkitkan, mengarahkan dan memantapkan perilaku arah suatu tujuan. Motivasi merupakan hal yang melatarbelakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu. Dari definisi tersebut di atas dapat dilihat bahwa:

1. Motivasi dimulai dari adanya perubahan energi atau tenaga dalam diri pribadi seseorang;
2. Motivasi ditandai dengan timbulnya perasaan yang mengarah ke tingkah laku seseorang; dan
3. Motivasi ditandai oleh reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan

Pentingnya motivasi menurut Hasibuan (2005) adalah menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi sangat penting dalam upaya untuk mencapai prestasi, dan motivasi yang harus dibangun oleh semua komponen. Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan tertentu.

Menurut Safwan (2014) adalah sesuatu hal dalam pribadi seseorang yang kuat mendorong keinginan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh demi mencapai sasaran dan tujuan. Selanjutnya dalam motivasi tercakup konsep-konsep seperti kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebiasaan, dan keingintahuan seseorang terhadap sesuatu. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Pendapat penulis tersebut selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan, dan Safwan bahwa motivasi seorang pegawai menurut adalah sesuatu hal dalam pribadi seseorang yang kuat mendorong keinginan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh demi mencapai sasaran dan tujuan. Oleh karena itu, dalam menjalankan tugasnya memiliki pengaruh terhadap kinerja.

2.1.4.1 Konsep Motivasi

Menurut Westerman (1997:123) motivasi adalah serangkaian proses yang memberi semangat bagi perilaku seseorang dan mengarahkannya kepada pencapaian beberapa tujuan, atau secara lebih singkat yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang harus dikerjakan secara suka rela dengan baik. Jadi menurut Westerman semangat untuk mendorong sesuatu itu berasal dari orang

lain. Menurut Reksohadiprojo (1991:256), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Fungsi motivasi Menurut Hamalik (2008: 161) motivasi mempunyai tiga fungsi, yaitu:

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul sesuatu perbuatan seperti belajar.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengaruh. Artinya mengarahkan perbuatan pencapaian tujuan yang diinginkan.
3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan

Teori ERG (*Existence, Relatedness, And Growth*) dikembangkan oleh Alerfer (1997: 6), menurut teori ini, komponen *existence* adalah mempertahankan kebutuhan dasar dan pokok manusia. Mempertahankan eksistensi merupakan kebutuhan setiap manusia untuk menjadi terhormat. Kebutuhan dasar manusia selain kebutuhan fisiologis juga terdapat kebutuhan akan keamanan yang merupakan komponen *existence*. *Relatedness* tercermin dari sifat manusia sebagai insan sosial yang ingin berafiliasi, dihargai, dan diterima oleh lingkungan sosial. *Growth* lebih menekankan kepada keinginan seseorang untuk tumbuh dan berkembang, mengalami kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan dan kemampuan serta mengaktualisasi diri (Siagian, 2006).

Motivasi yang ada pada seseorang akan diwujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran. Jadi motivasi bukanlah sesuatu yang diamati, tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang nampak. Jadi menurut Reksohadiprojo bahwa tiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh sesuatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut, dan kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi.

2.1.4.2 Faktor Pendorong Motivasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, maka penulis berusaha untuk mengkaji berbagai teori tentang motivasi. Menurut Mangkunegara (2005:145) dinyatakan bahwa didalam diri manusia ada suatu jenjang hierarki kelima kebutuhan sebagai berikut :

1. *Faali* (Fisiologis), rasa lapar, haus, pakaian, rumah, seks, dan kebutuhan ragawi.
2. Keamanan, keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial, kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik dan persahabatan.
4. Penghargaan, mencakup rasa hormat internal, harga diri, otonomi, prestasi dan faktor hormat external misalnya status pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi diri, dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi, mencakup pertumbuhan, mencapai potensial dan pemenuhan diri

Kebutuhan manusia dapat disusun dalam bentuk hirarki. Tiap kebutuhan tidak akan timbul apabila kebutuhan yang lebih rendah tingkatnya belum terpenuhi. Jadi bila akan memotivasi seseorang, menurut Maslow perlu memahami sedang berada pada anak tangga manakah orang itu dan memfokuskan pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan diatas tingkat itu. Maslow (1998) memisahkan kelima kebutuhan itu sebagai order tinggi dan rendah yaitu kebutuhan faali dan keamanan sebagai order tinggi dan rendah yaitu kebutuhan faali dan keamanan sebagai order rendah sedangkan kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri merupakan kebutuhan order tinggi.

Herzberg (1979) seorang psikolog yang berusaha mengembangkan kebenaran teorinya melakukan penelitian kepada sejumlah pekerja untuk menemukan jawaban dari: “Apa yang sebenarnya diinginkan seseorang dari pekerjaannya?” Timbulnya keinginan Herzberg (1979) untuk meneliti adalah karena adanya keyakinan bahwa terdapat hubungan yang mendasar antara seseorang dengan pekerjaannya. Oleh karena itu menurut Siagian (2006), sikap seseorang terhadap pekerjaannya akan sangat menentukan tingkat keberhasilan

dan kegagalannya. Dalam teori motivasi terdapat dua faktor yang mendasari motivasi pada kepuasan atau ketidakpuasan kerja dan faktor yang melatar belakangnya. Pertama faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) yang juga disebut *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, dan *extrinsic factors*. Faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, hubungan dengan subordinate, kualitas pengawasan, upah, kondisi kerja, dan status. Faktor lainnya menurut Mangkunegara (2005) adalah faktor pemotivasi (*motivational factors*) yang disebut pula *satisfier*, *motivators*, *job content*, atau *intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, *work it self*, kesempatan berkembang dan tanggung jawab. Hal tersebut penting diimplementasikan di lokasi penelitian guna melihat apakah motivasi pegawai berdampak pada peningkatan pelayanan pada masyarakat dan masyarakat apakah kepuasan atau ketidakpuasan terhadap kinerja yang dilakukan oleh pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo.

2.1.5 Komitmen

Komitmen Organisasi paling sering didefinisikan yaitu: 1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; 2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; 3. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan, Luthans (2006:249). Menurut Munandar, (2004:75), menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dengan memperlihatkan ciri-ciri sebagai berikut: 1. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif), 2. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan), dan 3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif).

Luthans (2006:249) menyatakan bahwa komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi, meliputi *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* dan proses berkelanjutan

dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Pendapat Luthans tersebut mendapat dukungan dari Griffin (2004:15) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

Menurut Robbins (2001:140), menyatakan komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Robbins memandang komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja yang dipengaruhi oleh sikap afektif, normatif dan berkelanjutan. Adapun menurut Greenberg dan Baron, (2000:184) konsekuensi dari komitmen, yaitu: *Pertama, committed employees are less likely to withdraw* atau karyawan yang memiliki komitmen mempunyai kemungkinan lebih kecil untuk mengundurkan diri. Semakin besar komitmen karyawan pada organisasi, maka semakin kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri. Komitmen ini mendorong orang untuk tetap mencintai pekerjaannya dan akan bangga ketika dia sedang berada di sana. *Kedua, committed employees are less willing to sacrifice for the organization*: Karyawan yang memiliki komitmen bersedia untuk berkorban demi organisasinya atau karyawan yang memiliki komitmen menunjukkan kesadaran tinggi untuk membagikan dan berkorban yang diperlukan untuk kelangsungan hidup instansi.

Lebih lanjut Sweeney dan Mc Farlin (2000) menyatakan bahwa komitmen dapat meningkatkan kinerja karyawan, melalui: 1). Berusaha meningkatkan *input* karyawan ke dalam organisasi, karyawan yang merasa bahwa suara mereka didengar cenderung lebih terikat secara efektif. 2). Perkuat dan komunikasikan nilai-nilai dasar, sikap dan tujuan organisasi. Untuk mendukung efektivitas pendapat Sweeney dan Mcfarlin tersebut, Armstrong (2001) menyatakan bahwa tiga hal yang mendorong efektivitas komitmen, yaitu: rasa memiliki terhadap organisasi, rasa senang terhadap pekerjaan dan kepercayaan pada organisasi. Sedangkan menurut Griffin (2004:15), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan

terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja, pengertian komitmen adalah keteguhan hati, tekad yang mantap, dan janji untuk melakukan atau mewujudkan sesuatu yang diyakini. Menurut Robbins (2001:140), menyatakan komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Robbins (2001:456) memandang komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja. Karena ia merefleksikan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi tempat ia bekerja. Robbins mendefinisikannya sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Jadi, komitmen organisasi merupakan orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya. Orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (karyawan) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu, dan sesuatu yang diberikan itu menggambarkan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

Prayitno, (2004:25), ada dua motif yang mendasari seseorang untuk berkomitmen pada organisasi atau unit kerjanya antara lain: *Pertama, side-best orientations* ini memfokuskan pada akumulasi dari kerugian yang dialami atas segala sesuatu yang telah diberikan oleh individu kepada organisasi apabila meninggalkan organisasi tersebut. Dasar pemikiran ini adalah bahwa meninggalkan organisasi akan merugikan, karena takut kehilangan hasil kerja kerasnya yang tidak bisa diperoleh di tempat lain.

Kedua, goal-congruence orientations ini memfokuskan pada tingkat kesesuaian antara tujuan personal individu dan organisasi sebagai hal yang menentukan komitmen pada organisasi. Pendekatan ini menyatakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi dengan *Goal-Congruence Orientations* akan menghasilkan karyawan yang memiliki penerimaan atas tujuan dan nilai-nilai

organisasi, keinginan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan, serta hasrat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Rachmawati (2008) menyebutkan komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Selanjutnya Konopaske, (2007:234) “Bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap : (1) Identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan 3) Perasaan setia terhadap organisasi”. Dari hasil analisis dan pendapat para ahli tersebut dapat ditarik benang merah bahwa pegawai yang komit terhadap organisasi (dalam hal ini Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo) memandang nilai dan kepentingan mengintegrasikan tujuan pribadi dan organisasi, sehingga tujuan organisasi merupakan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi.

2.1.5.1 Bentuk-Bentuk Komitmen Organisasi

Menurut Greenberg dan Baron (2000:182), bentuk-bentuk Komitmen Organisasi adalah: a. *Affective Commitment* ialah kuatnya keinginan seseorang dalam bekerja bagi organisasi atau perusahaan disebabkan karena dia setuju dengan tujuan-tujuan organisasi tersebut dan ingin melakukannya. b. *Continuance Commitment* ialah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat melakukan pekerjaan yang lain. c. *Normative Commitment* ialah kuatnya

keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia merasa berkewajiban dari orang lain untuk dipertahankan.

Karyawan dengan komponen afektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu karyawan dengan komponen continuance tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Karyawan yang memiliki komponen normatif yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. Setiap karyawan memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku berbeda dengan karyawan yang berdasarkan continuance. Karyawan yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi.

2.1.5.2 Konsekuensi dari Komitmen Organisasi

Menurut Greenberg dan Baron, (2000:184) konsekuensi dari komitmen, yaitu: *Pertama, committed employees are less likely to withdraw*: Karyawan yang memiliki komitmen mempunyai kemungkinan lebih kecil untuk mengundurkan diri. Semakin besar komitmen karyawan pada organisasi, maka semakin kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri. Komitmen mendorong orang untuk tetap mencintai pekerjaannya dan akan bangga ketika dia sedang berada di sana.

Kedua, committed employees are less willing to sacrifice for the organization: Karyawan yang memiliki komitmen bersedia untuk berkorban demi organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen menunjukkan kesadaran tinggi untuk membagikan dan berkorban yang diperlukan untuk kelangsungan hidup instansi.

2.1.5.3 Membangun Komitmen Organisasi

Abdul (2005) mengemukakan beberapa cara untuk membangun komitmen karyawan terhadap organisasi, sebagai berikut: 1. *Fairness and satisfaction* (keadilan dan kepuasan). 2. *Job security* (keamanan kerja). 3. *Organizational*

comprehensions (organisasi secara keseluruhan). 4. *Employee involvement* (keterlibatan karyawan). 5. *Trusteeng employees* (kepercayaan karyawan).

Komitmen karyawan terhadap organisasi, dapat terus ditingkatkan. Sweeney dan Mcfarlin (2000), mengemukakan beberapa hal yang dapat meningkatkan komitmen para karyawan terhadap organisasi: 1. Berusaha meningkatkan input karyawan ke dalam organisasi, karyawan yang merasa bahwa suara mereka didengar cenderung lebih terikat secara efektif 2. Perkuat dan komunikasikan nilai-nilai dasar, sikap dan tujuan organisasi.

2.1.5.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Hubungan sebab akibat terjadinya komitmen terhadap organisasi. Ada tiga penyebab komitmen organisasi, yaitu: karakteristik pribadi (kebutuhan berprestasi, masa kerja/jabatan, dan lain-lain), karakteristik pekerjaan (umpan balik, identitas tugas, kesempatan untuk berinteraksi, dan lain-lain) dan pengalaman kerja. Menjadi karakteristik pribadi (usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin), karakteristik yang berkaitan dengan peran, karakteristik struktural dan pengalaman kerja, Sjabadhyni, (2001:460).

Menurut Long, (2001:110), program kepemilikan saham perusahaan bagi karyawan juga bisa menumbuhkan perasaan identifikasi terhadap tujuan-tujuan organisasi. Sedangkan Armstrong berpendapat bahwa tiga hal yang dapat mempengaruhi komitmen, yaitu: rasa memiliki terhadap organisasi, rasa senang terhadap pekerjaan dan kepercayaan pada organisasi Armstrong, (2001:183). Chusmir, (2002:519) berpendapat bahwa karakteristik keluarga juga menjadi salah satu penentu komitmen karyawan pada organisasi. Dari penjelasan di atas peneliti mengambil kesimpulan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah rasa identifikasi, keterlibatan, loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Identifikasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Keterlibatan yaitu sesuai dengan peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.

2.1.5.5 Model Pengukuran Komitmen Organisasi

Narimawati, (2005:19) “komitmen organisasi diukur berdasarkan tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik: (a) Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi, (b) Adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi”.

Kemudian mengembangkan suatu skala yang disebut *Self Report Scales* untuk mengukur komitmen karyawan terhadap organisasi, yang merupakan penjabaran dari tiga aspek komitmen, yaitu: (a) Penerimaan terhadap tujuan organisasi, (b) Keinginan untuk bekerja keras, dan (c) Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

2.2 Tinjauan Empirik

Tinjauan pustaka merupakan karya hasil penelitian terdahulu yang dapat digunakan sebagai acuan dalam berpikir dan juga sebagai gambaran untuk melakukan pengembangan penelitian. Adapun penelitian terdahulu dalam tesis ini adalah sebagai berikut:

2.2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dapat digunakan sebagai acuan dalam berpikir dan juga sebagai gambaran untuk melakukan pengembangan penelitian baik pada tempat yang berbeda maupun dalam penyempurnaan metode-metode yang digunakan. Penelitian yang sejenis dengan penelitian ini pernah dilakukan oleh Nur'aeni, Amiartuti Kusmaningtyas, Edy Sujana, Widi Purnama Sari, Rokhilah dan Susetyo Darmanto, Dhea Perdana Coenraad, Prapti Ningsih, dan Djumar Soewito, Kusmayadi, dan Arie Andarie yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Nur'aeni (2011) Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kopertis Wilayah II Palembang. Hasil kajian menyimpulkan bahwa tingkat motivasi dosen dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa dosen secara keseluruhan memiliki motivasi yang tinggi. Namun demikian motivasi

afiliasi kecenderungan dalam kategori cukup. Kondisi ini membuktikan bahwa pada prinsipnya dosen cenderung memiliki motivasi secara individual. Tingkat Kompetensi dosen dalam kategori kompeten. Hal ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan dosen memiliki kompetensi yang kompeten. Namun kompetensi kepribadian masih dibawah nilai rata-rata dari tiga kompetensi yang lainnya. Kondisi ini membuktikan bahwa kepribadian dosen perguruan tinggi swasta di Kopertis Wilayah II masih ada yang kurang mantap. Tingkat Komitmen dosen dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa dosen perguruan tinggi swasta di Kopertis Wilayah II secara keseluruhan memiliki komitmen yang tinggi karena dari ketiga sub variabel komitmen menunjukkan kriteria yang hampir sama. Tingkat Kinerja dosen untuk bidang penelitian dan pengabdian pada masyarakat dalam katagori cukup, namun bidang pengajarannya tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa dosen perguruan tinggi swasta secara keseluruhan kinerjanya tinggi karena bidang pengajarannya yang tinggi. Motivasi, kompetensi dan komitmen dosen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen baik secara parsial maupun secara simultan.

2. Amiartuti Kusmaningtyas (2012) tentang Kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Mataram. Hasil kajian menyimpulkan bahwa: (1). Iklim Organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. (2). Iklim Organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. (3). Komitmen Organisasi terbukti berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. (4). Komitmen Organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN. (5). Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN. (6). Iklim Organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN.
3. Edy Sujana (2012) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung dan Buleleng). Hasil analisis menunjukkan bahwa:

- a. Hipotesis pertama, yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi diterima. Arah pengaruhnya positif.
 - b. Hipotesis Kedua, yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi diterima, Arah pengaruhnya positif.
 - c. Hipotesis Ketiga, yang menyatakan bahwa Kesesuaian Peran berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi diterima. Arah pengaruhnya positif.
 - d. Hipotesis Keempat, yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja diterima. Arah pengaruhnya positif.
 - e. Hipotesis Kelima, yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja diterima. Arah pengaruhnya positif.
 - f. Hipotesis Keenam, yang menyatakan bahwa Kesesuaian Peran berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja diterima. Arah pengaruhnya positif, dan
 - g. Hipotesis Ketujuh, yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja diterima. Arah pengaruhnya positif.
4. Widi Purnama Sari (2013) tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana. Hasil kajian menyimpulkan bahwa: (1). Hasil koefisien regresi terkuat yaitu komitmen organisasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana, artinya jika semakin Komitmen organisasi pegawai meningkat, maka kinerja pegawai akan ikut meningkat juga. (2). Hasil koefisien regresi terkuat kedua yaitu lingkungan kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana, artinya jika semakin

lingkungan kerja pegawai meningkat, maka kinerja pegawai akan ikut meningkat juga. (3). Hasil koefisien regresi terkuat ketiga yaitu disiplin kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,07. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana, artinya jika semakin disiplin kerja pegawai meningkat, maka kinerja pegawai akan ikut meningkat juga.

5. Rokhilah dan Susetyo Darmanto (2014) tentang Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Pematang. Kajian ini menyimpulkan bahwa: Hasil penelitian ini menemukan bahwa: (1). Variabel kompetensi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Pematang. Dengan demikian kompetensi mampu meningkatkan capaian atau kesertaan KB di Kabupaten Pematang. (2). Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh KB di Kabupaten Pematang. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja penyuluh KB dalam capaian atau kesertaan KB perlu diberikan motivasi kepada penyuluh KB di Kabupaten Pematang secara efektif. (3). Hasil kajian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh KB di Kabupaten Pematang. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif maka akan menciptakan peningkatan semangat dan produktivitas penyuluh KB. Kemampuan pimpinan dan pemahaman penyuluh KB dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sangat diperlukan dalam peningkatan kinerja penyuluh KB sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.
6. Dhea Perdana Coenraad (2016) tentang Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai. Kajian ini menyimpulkan bahwa: Motivasi memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja Pegawai. Kemampuan berada pada urutan kedua terbesar pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai dan Komitmen memberikan kontribusi terkecil pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai. Secara simultan

Perilaku kemampuan, motivasi dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja Pegawai sebesar 70,03%. Sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dan turut mempengaruhi kinerja ditunjukkan oleh nilai $P_{yε} = 0,2997$ atau sebesar 29,97%, Variabel lain dimaksud seperti lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, komunikasi dan lain sebagainya.

7. Prapti Ningsih (2017) tentang Pengaruh Komitmen, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara. Kajian ini menyimpulkan bahwa: (1). Komitmen, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara. (2). Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara (3). Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara (4). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara.
8. Djumar Soewito, Kusmayadi, dan Arie Andarie (2017) tentang Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Sempaja Selatan Kecamatan Samarinda Utara. Kajian ini menyimpulkan bahwa: (1). Berdasarkan total skor dari variabel X dan variabel Y, para pegawai pada Kantor Kelurahan Sempaja Selatan, Kecamatan Samarinda Utara memiliki kompetensi yang cukup baik dengan menghasilkan kinerja yang cukup baik pula. (2). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, dapat dinyatakan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sempaja Selatan, Kecamatan Samarinda Utara. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan r_s lebih besar (0,443) dari pada R_S tabel kritis dengan tingkat signifikansi alfa 0,05 (0,391). (3). Hipotesis yang dirumuskan oleh peneliti dapat diterima, yaitu “Diduga Kompetensi Pegawai Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sempaja Selatan, Kecamatan Samarinda Utara”

Berdasarkan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terdapat beberapa perbedaan yang menjadi *research gap*, antara lain:

1. Penelitian terdahulu banyak meyoroti kajiannya pada sisi kinerja secara makro, artinya penelitian terdahulu meneliti kinerja (Y) dalam kajian yang terlalu luas variabel X-nya, sehingga penelitiannya kurang spesifik seperti yang dilakukan oleh peneliti yang hanya 3 (tiga) variabel saja, yaitu kompetensi, motivasi dan komitmen, dan
2. Hasil pada penelitian terdahulu menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti motivasi hanya berpengaruh positif saja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.

2.3 Hubungan antar Variabel

Secara teoritis variabel menurut Faradhy (1998), dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau obyek, yang mempunyai variasi antara satu obyek dengan obyek yang lain. Variabel adalah konstruksi-konstruksi yang dipelajari dalam penelitian. Satu variabel adalah satu konsep atau satu konstruk yang memiliki variasi (dua atau lebih) nilai. Nilai yang melekat pada variabel dapat berupa angka atau kategori. Singkatnya, variabel adalah suatu karakteristik yang memiliki dua atau lebih nilai atau sifat yang berdiri sendiri.

Setelah mengetahui pengertian dari variabel, maka hubungan antar variabel adalah suatu atribut, sifat, nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik benang merahnya.

2.3.1 Hubungan Kompetensi dengan Kinerja

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti yang telah dikemukakan oleh Winanti (2009) dimana komitmen dipengaruhi oleh *Knowledge* (Pengetahuan) pegawai, *Skill* (Keterampilan) pegawai, dan *Attitude* (Sikap) pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Pegawai yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan kontekstualnya sehingga ia dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran.

Hal ini akan memberikan dorongan yang kuat kepada pegawai untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan efisien dan efektif serta secara psikologis akan memberikan pengalaman kerja yang bermakna dan rasa tanggung jawab pribadi mengenai hasil hasil pekerjaan yang dilakukannya. Pada akhirnya, semua hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai baik yang berhubungan dengan faktor pekerjaan maupun karakteristik personal. Kemampuan atau kompetensi seseorang termasuk dalam kategori tinggi atau baik nantinya akan dibuktikan dan ditunjukkan apabila ia sudah melakukan pekerjaan. Sebaliknya, apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah, ia akan cenderung berkinerja rendah pula.

Berdasarkan hal diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya itu memang berpengaruh terhadap kinerja pegawai nantinya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka semakin tinggi pula kinerjanya.

2.3.2 Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Latief (2012) mengemukakan bahwa dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang telah dilakukan, adapun motivasi dipengaruhi oleh *financial*, kepuasan batin, tantangan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Oleh karena itu motivasi kerja yang tinggi diperlukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut Mangkunegara (2005:14) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu motivasi kerja. Hal ini dilihat dari pernyataan Simamora mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri. Berdasarkan dari pernyataan diatas bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Teori pengharapan dari Robbins (2001:238) memberikan suatu pernyataan tentang adanya suatu hubungan antara motivasi dan kinerja, pernyataan tersebut sebagai berikut: Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya.

2.3.3 Hubungan Komitmen dengan Kinerja

Komitmen organisasi merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap kinerja (Folorunso, Adewale dan Abodunde, 2014). Ini didukung oleh Ireffin dan Mechanic (2014) bahwa semakin tinggi komitmen organisasi individu, maka semakin tinggi pula kinerja, maka dalam hal ini komitmen terbagi atas tiga bagian, antara lain: 1. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif), 2. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan).

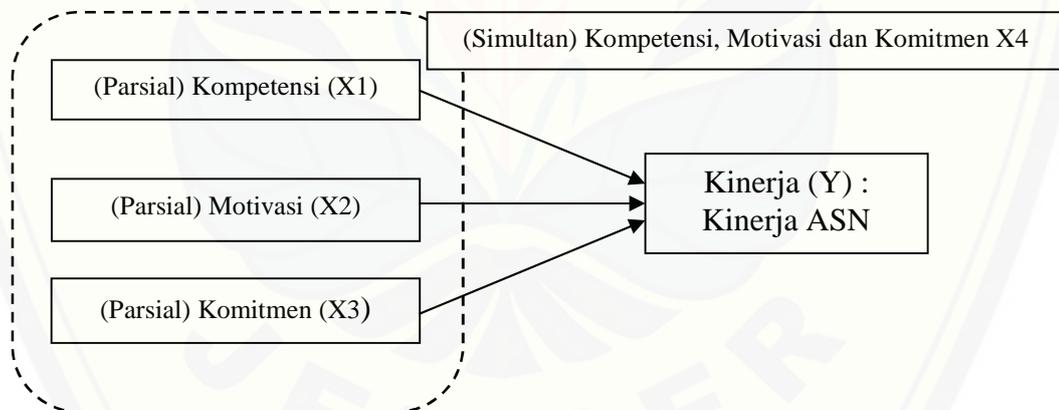
Lebih lanjut menurut pendapat Ireffin dan Mechanic (2014) bahwa terdapat hubungan yang sangat tinggi antara komitmen organisasi dan kinerja organisasi. Hal ini juga diungkapkan Memari, Machdich dan Marnani (2013) bahwa ada hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Khan, Ziauddin, Jam dan Ramay (2010) menyebutkan bahwa ada hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Yeh, Chjien dan Hong (2012) mengungkapkan adanya efek yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja. Thamrin (2013) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja.

2.4 Kerangka Konseptual

Sebagai bagian akhir, peneliti menggambarkan kerangka konseptual penelitian, sebagai berikut:

1. Kerangka konseptual secara parsial, meliputi:
 - a. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo;
 - b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo, dan
 - c. Pengaruh komitmen terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo.
2. Kerangka konseptual secara simultan meliputi Pengaruh kompetensi, motivasi dan komitmen terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo.

Berdasarkan kerangka konseptual secara parsial dan simultan di atas, dapat digambarkan dalam sebuah bagan dibawah ini:



Keterangan Gambar :

- : Variabel
- ▶ : Pengaruh Parsial
- ▶ : Pengaruh Simultan

Gambar 2.1 Proses Kerangka konseptual

Penjelasan:

1. Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja (Y) Aparatur Sipil Negara

Menurut Spencer (2007) kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan meliputi *knowledge*, *skill*, dan *attitude*. Zwell (2007) menyatakan bahwa faktor-faktor dari kemampuan ada dua, yaitu: 1). Kemampuan fisik yakni kemampuan dalam beraktivitas menurut kondisi stamina, kekuatan dan karakteristik biologis (*knowledge* dan *attitude*). 2). Kemampuan intelektual yaitu kemampuan dalam kegiatan yang berhubungan dengan aktivitas mental (*Skill*). Sedangkan menurut Langen (2008) kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan seseorang untuk melakukan perilaku kognitif, efektif dan psikomotorik dengan sungguh-sungguh menerapkannya sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

Berdasarkan pendapat ketiga ahli di atas, peneliti menduga bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Makin tinggi kompetensi Aparatur Sipil Negara akan berpengaruh terhadap tinggi kinerjanya.

2. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y) Aparatur Sipil Negara

Herzberg (1979) menyatakan bahwa motivasi adalah proses membangkitkan, mengarahkan dan memantapkan perilaku arah suatu tujuan. Sedangkan George (2005) menyatakan motivasi adalah menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal dengan didasari oleh dorongan material, kepuasan batin) dan tantangan.

Adapun Bernhart (2014) melihat motivasi sebagai sesuatu hal dalam pribadi seseorang yang kuat mendorong keinginan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh demi mencapai sasaran dan tujuan. Lebih lanjut Westerman (1997:123) menginterpretasikan motivasi sebagai serangkaian proses yang memberi semangat bagi perilaku seseorang dan mengarahkannya kepada

pencapaian beberapa tujuan, atau secara lebih singkat yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang harus dikerjakan secara suka rela dengan baik.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka peneliti mengambil benang merah bahwa semakin tinggi motivasi kerja Aparatur Sipil Negara akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Dengan kata lain, makin tinggi motivasi, maka semakin tinggi kinerjanya.

3. Pengaruh Komitmen (X3) Terhadap Kinerja (Y) Aparatur Sipil Negara

Luthans (2006:249) menyatakan bahwa komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi, meliputi *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Pendapat Luthans tersebut mendapat dukungan dari Griffin (2004:15) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

Menurut Robbins (2001:140), menyatakan komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Robbins memandang komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja yang dipengaruhi oleh sikap afektif, normatif dan berkelanjutan. Adapun menurut Greenberg dan Baron, (2000:184) konsekuensi dari komitmen, yaitu: *Pertama, committed employees are less likely to withdraw* atau karyawan yang memiliki komitmen mempunyai kemungkinan lebih kecil untuk mengundurkan diri. Semakin besar komitmen karyawan pada organisasi, maka semakin kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri. Komitmen ini mendorong orang untuk tetap mencintai pekerjaannya dan akan bangga ketika dia sedang berada di sana. *Kedua, committed employees are less willing to sacrifice for the organization*: Karyawan yang memiliki komitmen bersedia untuk berkorban demi organisasinya atau karyawan yang memiliki

komitmen menunjukkan kesadaran tinggi untuk membagikan dan berkorban yang diperlukan untuk kelangsungan hidup instansi.

Lebih lanjut Sweeney dan Mc Farlin (2000) menyatakan bahwa komitmen dapat meningkatkan kinerja karyawan, melalui: 1). Berusaha meningkatkan *input* karyawan ke dalam organisasi, karyawan yang merasa bahwa suara mereka didengar cenderung lebih terikat secara efektif. 2). Perkuat dan komunikasikan nilai-nilai dasar, sikap dan tujuan organisasi. Untuk mendukung efektivitas pendapat Sweeney dan Mcfarlin tersebut, Armstrong (2001) menyatakan bahwa tiga hal yang mendorong efektivitas komitmen, yaitu: rasa memiliki terhadap organisasi, rasa senang terhadap pekerjaan dan kepercayaan pada organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, ditarik benang merah bahwa Aparatur Sipil Negara yang mempunyai komitmen yang tinggi mampu meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, semakin tinggi komitmen Aparatur Sipil Negara maka akan berpengaruh terhadap tinggi terhadap kinerjanya.

4. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen (X4) Terhadap Kinerja (Y) Aparatur Sipil Negara

Menurut Griffin (1987) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Donelly *et., al.* (1994) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Schermerhorn dkk (1991) mengatakan kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugas yang telah ditetapkan.

Adapun menurut Russel (1993), menyebutkan kinerja sebagai “*the record of outcome produced on a specified job function or activity during specified time period*”. Artinya kinerja sebagai catatan hasil (*outcomes*) yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu. Pendapat Russel tersebut didukung oleh Robbins (1996) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu, dibandingkan dengan berbagai

kemungkinan, misalkan standar, target, sasaran, dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Oleh karena itu, kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti **kompetensi, motivasi dan kompetensi**. Terkait dengan pengaruh kompetensi, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja secara utuh masih belum ada teorinya, karena itu peneliti menggabungkan beberapa pendapat para ahli sebagai berikut:

- 1. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja:** Menurut Mangkunegara (2006:13) kinerja seseorang dipengaruhi oleh dua hal, yaitu **kemampuan dan motivasi**. Hersey dan Blanchard (1993) menyatakan kinerja sendiri dalam pekerjaan yang sesungguhnya tergantung pada kombinasi antara **kemampuan dan motivasi** pada setiap pegawai. Sedangkan menurut George Klemp (2016: 143), mengatakan bahwa **kompetensi dan motivasi** adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan/atau kinerja yang unggul.
- 2. Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja:** Menurut Hellriegel, Jackson dan Slocum (2005:4), kompetensi dan komitmen adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, perilaku dan sikap yang memberikan kontribusi terhadap efektivitas kinerja.
- 3. Pengaruh Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja:** Menurut Quirin, Donel, O'Bry (2001) menyatakan bahwa komitmen dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, karena seseorang membuat perjanjian (keterikatan), baik kepada diri sendiri maupun kepada orang lain yang tercermin dalam tindakan/ perilaku tertentu yang dilakukan secara sukarela maupun terpaksa. Sedangkan motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat diduga bahwa kompetensi, motivasi dan komitmen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Artinya, dengan peningkatan kompetensi, motivasi dan komitmen secara bersama-sama, dapat meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara.

2.5 Hipotesis

Menurut Mardalis (2002:48), hipotesis merupakan jawaban sementara atau kesimpulan yang diambil untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam penelitian. Trelease (1960), hipotesis juga merupakan suatu keterangan sementara dari suatu fakta yang dapat diamati. Sedangkan menurut Kerlinger (1973) hipotesis adalah pernyataan yang bersifat terkaan dari hubungan antara dua variabel atau lebih. Dari uraian tersebut, maka dapat diperoleh hipotesis (dugaan sementara) berdasarkan pendapat dan penelitian terdahulu, sebagai berikut:

- a. Menurut Spencer (2007), kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan seseorang untuk melakukan perilaku kognitif, efektif dan psikomotorik dengan sungguh-sungguh menerapkannya sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Pendapat Safwan ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Edy Sujana (2012) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga kompetensi diterima. Oleh karena itu, maka dalam hipotesis H1 dalam kajian ini adalah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- b. Masih menurut Herzberg (1979), membuat kebijakan yang baik pada karyawan mendorong pegawai bekerja lebih maksimal, seperti dengan memberikan insentif berupa tunjangan prestasi kerja dan uang lembur. Pendapat Safwan di atas selaras dengan hasil kajian yang dilakukan oleh Edy Sujana (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga motivasi diterima. Oleh karena itu, maka dalam hipotesis H2 motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- c. Menurut Luthans (2006:249), menyebutkan komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Pendapat Rachmawati di atas selaras dengan hasil kajian yang dilakukan oleh Edy Sujana (2012) yang menyatakan bahwa

komitmen secara positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga komitmen diterima. Oleh karena itu, maka dalam hipotesis H3 komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

- d. Menurut Griffin (1987) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, dengan penjelasan secara lebih detail tentang kompetensi, motivasi dan komitmen dikemukakan oleh pendapat ahli (lihat halaman 17-18). Oleh karena itu, hipotesis H4 yang terdiri dari kompetensi, motivasi dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pendapat Griffin ini selaras dengan hasil kajian yang dilakukan oleh Nur'aeni (2011) yang menyatakan bahwa motivasi, kompetensi dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga H4 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian diperlukan dalam suatu penelitian untuk membatasi wilayah penelitian. Lokasi penelitian menurut Bungin (2007) merupakan tempat dimana peneliti dan kegiatan penelitian memperoleh data-data yang diperlukan dan menjawab pertanyaan yang telah ditetapkan. Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Cacatan Sipil Kabupaten Situbondo pada tahun 2019, karena ada 3 (tiga) pertimbangan: *Pertama*, Dinas Kependudukan dan Cacatan Sipil Kabupaten Situbondo merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berkategori terbaik atau peringkat pertama dalam sisi penataan administrasi dan pelayanan yang dilakukan oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo tahun 2018.

Kedua, karena Dinas Kependudukan dan Cacatan Sipil Kabupaten Situbondo merupakan OPD berkategori terbaik di Kabupaten Situbondo, maka layak dilakukan penelitian lebih untuk mengetahui indikator kinerja OPD saat ini dan nantinya hasil penelitian dapat menggambarkan OPD yang lain yang secara kateogri penataan administrasi dan pelayanan di bawah ini, *ketiga*, meskipun ini dikategorikan sebagai OPD terbaik tahun 2018, tetapi berdasarkan observasi awal penelitian banyak masyarakat yang mengeluhkan lambatnya pelayanan yang diberikan oleh Dinas Kependudukan dan Cacatan Sipil Kabupaten Situbondo selama ini.

3.2 Jenis Penelitian

Penelitian diartikan sebagai prosedur atau cara kerja yang digunakan untuk mendapatkan data yang obyektif dan akurat dengan tujuan tertentu serta dapat dipertanggung jawabkan keberadaannya. Jenis penelitian yang digunakan turut serta menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan suatu penelitian. Oleh karena itu dalam penelitian ini, jenis penelitian yang di gunakan adalah jenis penelitian kuantitatif merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjawab

masalah penelitian yang berkaitan dengan data berupa angka dan program statistik. Untuk dapat menjabarkan dengan baik tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data dalam suatu proposal dan/atau laporan penelitian diperlukan pemahaman yang baik tentang masing-masing konsep tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto, 2006:12) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang banyak dituntut mengunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Data-data yang di dapat oleh peneliti dalam penelitian ini melalui survei, dimana penelitian menggunakan metode survei, dimana dalam metode survei merupakan pengamatan/penyelidikan yang kritis untuk mendapatkan keterangan yang jelas dan baik terhadap suatu persoalan di dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2013:7) adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi. Dengan demikian dalam penelitian survei melakukan pengambilan sampel yang digeneralisasikan. Instrumen penelitian berupa daftar pertanyaan atau kuesioner baku (dengan skala *Likert*) yang telah dipersiapkan terlebih dahulu.

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai, metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah termasuk penelitian penjelasan (*explanatory*). Menurut Sugiyono (2013), bahwa suatu penelitian yang bersifat *explanatory* atau penelitian penjelasan yang umumnya bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan dan pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain. Sedangkan menurut Singarimbun dan Effendi (2006:4) menjelaskan *explanatory research* yaitu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa yang dirumuskan atau sering kali disebut sebagai penelitian penjelas. Penelitian ini memiliki tingkat yang tinggi karena tidak hanya mempunyai nilai mandiri maupun membandingkan tetapi juga berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan juga mengontrol suatu gejala dengan pendekatan kuantitatif.

Perlu dijelaskan di sini bahwa penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pengaruh pengaruh kompetensi, motivasi, dan komitmen terhadap kinerja aparatur sipil negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo.

3.3 Sumber Data Penelitian

Data pada penelitian ini merupakan jenis data kuantitatif yang berupa data hasil skoring kuesioner dari jawaban atas pertanyaan atau pernyataan dalam kuisisioner penelitian yang diberikan. Data-data tersebut bersumber dari dua jenis yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer, menurut Azwar, (2003:91), adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukur atau alat pengambilan data subyek langsung pada subyek sebagai sumber informasi yang dicari.
2. Data Sekunder, menurut Azwar, (2003:91), adalah data yang diperoleh dari pihak lain dalam 2 (dua) cara, yakni: *Pertama*, dokumentasi yang dianggap relevan dengan topik penelitian, yang terdiri dari kliping-kliping koran, surat, agenda, artikel-artikel tentang kinerja Aparatur Sipil Negara. *Kedua*, studi pustaka atau literatur yang relevan dengan kebutuhan penelitian, yakni jurnal, buku, makalah dan informasi dari internet terkait kinerja Aparatur Sipil Negara.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Singarimbun (2005:6) yang menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Pendapat lain dari Arikunto (2006:130) Populasi adalah jumlah keseluruhan dari objek yang karakteristiknya hendak diduga. Sedangkan menurut Sugiyono (2013:61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan beberapa pendapat dapat diketahui bahwa Populasi merupakan sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam suatu riset khusus. Atas dasar penjelasan tersebut, maka populasi dalam penelitian ini sebanyak 29 Aparatur Sipil Negara, karena jumlah Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo sebanyak 29 orang (Sumber: Data dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Situbondo tahun 2019).

3.4.2 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel menurut Sugiyono (2013) adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif. Adapun jenis teknik pengambilan sampel, antara lain: *Pertama*, sampling sistematis adalah teknik penentuan sampel berdasarkan urutan dari anggota populasi yang telah diberi nomor urut. *Kedua*, sampling kuota adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan. Teknik ini jumlah populasi tidak diperhitungkan akan tetapi diklasifikasikan dalam beberapa kelompok. Sampel diambil dengan memberikan jatah atau quorum tertentu terhadap kelompok. Pengumpulan data dilakukan langsung pada unit sampling. Setelah jatah terpenuhi, maka pengumpulan data dihentikan. Teknik ini biasanya digunakan dan didesain untuk penelitian yang menginginkan sedikit sampel dimana setiap kasus dipelajari secara mendalam. Dan bahayanya, jika sampel terlalu sedikit, maka tidak akan dapat mewakili populasi.

Ketiga, sampling aksidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu sesuai sebagai sumber data. Dalam teknik sampling aksidental, pengambilan sampel tidak ditetapkan lebih dahulu. Peneliti langsung saja mengumpulkan data dari unit sampling yang ditemui. *Keempat*, *sampling purposive* adalah teknik

penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pemilihan sekelompok subjek dalam purposive sampling, didasarkan atas ciri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Maka dengan kata lain, unit sampel yang dihubungi disesuaikan dengan kriteria-kriteria tertentu yang diterapkan berdasarkan tujuan penelitian atau permasalahan penelitian.

Kelima, snowball sampling adalah teknik penentuan sampel yang awal mula jumlahnya kecil, kemudian sampel ini disuruh memilih teman-temannya untuk dijadikan sampel. Dan begitu seterusnya, sehingga jumlah sampel makin lama makin banyak. Ibaratkan sebuah bola salju yang menggelinding, makin lama semakin besar. Pada penelitian kualitatif banyak menggunakan sampel *purposive* dan *snowball*. *Keenam, sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil, kurang dari 30 orang. Sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, karena populasi yang ada di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo jumlah populasinya relatif kecil, yaitu 29 Aparatur Sipil Negara.

3.4.3 Sampel

Sampel menurut Singarimbun dan Effendi (2006:4) adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dan sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi sangat besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua populasi yang ada, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Lebih lanjut Singarimbun dan Effendi (2006:4) menyatakan sampel yang baik adalah sampel yang anggota-anggotanya mencerminkan sifat dan ciri-ciri yang terdapat pada populasi atau biasa disebut sampel yang presentatif.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014: 68), bahwa: “teknik sampling jenuh merupakan teknik

penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” Hal ini dikarenakan populasi yang digunakan pada penelitian ini relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Karena populasi yang ada di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo jumlah populasinya relatif kecil, kurang dari 30 orang, tepatnya 29 Aparatur Sipil Negara.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2006: 175) teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Dalam penggunaan teknik pengumpulan data, peneliti memerlukan instrumen yaitu alat bantu agar pengerjaan pengumpulan data menjadi lebih mudah. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian melalui beberapa cara, antara lain: 1). Survei dengan menggunakan kuesioner, dengan memberikan angket kepada responden atau seluruh Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo yang berisi pernyataan atau pertanyaan dan tanggapan. 2). *Interview* atau wawancara terhadap para pihak yang dianggap mengetahui kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo, guna memperkuat hasil survei atau kuesioner, dan 3). Dokumentasi yang dianggap relevan dengan topik penelitian, yang terdiri dari kliping-kliping koran, surat, agenda, artikel-artikel tentang kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo.

3.6 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

Identifikasi merupakan identifikasi terhadap operasional variabel dan operasional dalam penelitian kuantitatif dibagi menjadi dua sebagaimana dijelaskan dalam sub bab di bawah ini:

3.6.1 Identifikasi Operasional Variabel

Setiap kegiatan penelitian tentu memusatkan perhatiannya pada beberapa fenomena atau gejala utama dan pada beberapa fenomena lain yang relevan.

Dalam penelitian sosial dan psikologis, umumnya fenomena termaksud merupakan konsep mengenai atribut atau sifat yang terdapat pada subjek penelitian yang dapat bervariasi secara kuantitatif atau kualitatif, konsep inilah yang disebut variabel (Azwar, 2007:59). Hal ini sejalan dengan pendapat dari sugiyono (2011) yang merumuskan variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dua variabel, yaitu:

1. Variabel terikat atau dependent variabel (Y) adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain. Besar efek tersebut diamati dari ada tidaknya, timbul hilangnya, besar mengecilnya, atau berubahnya variasi yang tampak sebagai akibat perubahan pada variabel lain termaksud (Azwar, 2007:62).
2. Variabel bebas atau independen variabel (X) yaitu suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain. Dapat pula dikatakan bahwa variabel bebas adalah variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain ingin diketahui. Variabel ini dipilih dan sengaja dimanipulasi oleh peneliti agar efeknya terhadap variabel lain tersebut dapat diamati dan diukur (Azwar, 2007:62).

Identifikasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut: *Pertama*, Variabel terikat atau dependent variabel (Y) : yaitu Kinerja, dan *kedua*, Variabel bebas atau independen variabel (X) : yaitu Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan Komitmen (X3)

3.6.2 Definisi Operasional Variabel

Operasional terhadap variabel dalam penelitian kuantitatif dibagi menjadi dua meliputi variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen menurut Sugiyama (2008:59) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel independen, sedangkan pengertian dari variabel independen

menurut (2008:58) adalah variabel yang tidak terikat pada variabel lain dan mempengaruhi atau menjadi penyebab berubahnya variabel lain.

Untuk memperjelas masalah yang diteliti, maka perlu diberikan batasan operasional terhadap masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun definisi operasional pada masing-masing variabel tersebut adalah, sebagai berikut:

a. Kompetensi (X_1), kompetensi terdiri dari pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan seseorang untuk melakukan perilaku kognitif, efektif dan psikomotorik dengan sungguh-sungguh menerapkannya sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Oleh karena itu, dalam menjalankan tugasnya memiliki pengaruh terhadap kinerja. Untuk mengukur hal tersebut, maka indikator yang digunakan adalah:

1. *Knowledge* (Pengetahuan) Aparatur Sipil Negara, meliputi:

- I. Pemahaman saya sebagai Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugas sebagai penyelenggara pemerintahan, dapat memberikan kemanfaatan pada masyarakat dan mampu meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo;
- II. Penguasaan terhadap tugas yang menjadi tanggung jawab saya, dapat memberikan kemanfaatan pada masyarakat dan mampu meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo, dan
- III. Ketelitian dalam menjalankan tugas bagi saya penting untuk menghindari kesalahan dalam mengambil kebijakan, karena dengan kebijakan yang tepat dapat memberikan kemanfaatan pada masyarakat dan mampu meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo.

2. *Skill* (Keterampilan) Aparatur Sipil Negara, meliputi:

- I. Kemampuan dalam bidang pembangunan penting dimiliki oleh saya sebagai birokrat dalam rangka memberikan kemanfaatan pada masyarakat dan mampu meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo;
- II. Kemampuan dalam bidang pelayanan penting dimiliki oleh saya sebagai birokrat dalam rangka memberikan kemanfaatan pada masyarakat dan mampu meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo, dan
- III. Kemampuan dalam bidang pemberdayaan penting dimiliki oleh saya sebagai birokrat dalam rangka memberikan kemanfaatan pada masyarakat dan mampu meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo.

3. *Attitude* (Sikap) Aparatur Sipil Negara, meliputi:

- I. Saya bekerja sesuai dengan *job* deskripsi pekerjaan dalam rangka memberikan kemanfaatan pada masyarakat dan mampu meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo;
- II. Saya mematuhi nilai dan norma yang berlaku di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo dalam rangka memberikan kemanfaatan pada masyarakat dan mampu meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo, dan
- III. Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam rangka memberikan kemanfaatan pada masyarakat dan mampu meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo.

- b. Motivasi (X2), motivasi adalah sesuatu hal dalam pribadi seseorang yang kuat mendorong keinginan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh demi mencapai sasaran dan tujuan. Oleh karena itu, dalam menjalankan tugasnya memiliki pengaruh terhadap kinerja. Untuk mengukur hal tersebut, maka indikator yang digunakan adalah:
1. *Financial* merupakan salah satu motivasi Aparatur Sipil Negara, karena:
 - I. Mendapatkan gaji merupakan salah satu motivasi Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugasnya;
 - II. Mendapatkan *reward* dari Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo merupakan salah satu motivasi Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugasnya, dan
 - III. Mendapatkan *reward* dari Pemerintah Kabupaten Situbondo merupakan salah satu motivasi Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugas penyelenggaraan pemerintahan.
 2. Kepuasan batin merupakan salah satu motivasi Aparatur Sipil Negara, karena:
 - I. Kepuasan batin merupakan salah satu motivasi Aparatur Sipil Negara, apabila menjalankan tugas yang baik;
 - II. Kepuasan batin merupakan salah satu motivasi Aparatur Sipil Negara, apabila menjalankan tugas dengan baik dan bermanfaat bagi masyarakat, dan
 - III. Kepuasan batin merupakan salah satu motivasi Aparatur Sipil Negara, apabila menjalankan tugas dengan baik dan berdampak positif bagi kinerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo.
 3. Tantangan merupakan salah satu motivasi Aparatur Sipil Negara, karena:
 - I. Aparatur Sipil Negara melakukan tugas dengan baik, karena merasa tertantang untuk memberikan kinerja terbaik, guna mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik;
 - II. Aparatur Sipil Negara melakukan tugas dengan baik, karena merasa tertantang untuk memberikan kinerja terbaik, guna mewujudkan pelayanan prima pada masyarakat, dan

- IV. Aparatur Sipil Negara Aparatur Sipil Negara melakukan tugas dengan baik, karena merasa tertantang untuk memberikan kontribusi bagi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo.
- c. Komitmen (X_3), komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas Aparatur Sipil Negara dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Oleh karena itu, dalam dalam menjalankan tugasnya memiliki pengaruh terhadap kinerja. Untuk mengukur hal tersebut, maka indikator yang digunakan adalah:
1. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif), meliputi:
 - I. Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo;
 - II. Saya merasa masalah yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo menjadi masalah saya juga, dan
 - III. Saya merasa menjadi bagian keluarga dari Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo.
 2. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan), meliputi:
 - I. Saya sulit meninggalkan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain;
 - II. Akan rugi bagi saya untuk meninggalkan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo, karena saya nantinya saya tidak dapat melayani masyarakat, dan
 - III. Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang.
 3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif), meliputi:
 - I. Saya merasa Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo telah banyak berjasa bagi hidup saya.
 - II. Saya merasa belum optimal memberikan kontribusi bagi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo, dan

III. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo layak mendapatkan kesetiaan dari saya.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah kuesioner yang akan diberikan kepada responden. Kuesioner ini berupa sejumlah pertanyaan dan pernyataan yang diminta untuk dijawab oleh responden atau responden memberikan tanggapan terhadap variabel-variabel penelitian. Sebelum kuesioner diberikan kepada responden, terlebih dahulu dilakukan uji coba untuk memastikan bahwa sejumlah pertanyaan atau sejumlah pernyataan yang diberikan dapat dipahami oleh responden.

Secara umum teknik dalam pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah teknik skala *Likert*. Penggunaan skala *Likert* menurut Sugiyono (2013:132) adalah “skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skala *Likert* digunakan untuk menjawab butir-butir pertanyaan yang berkaitan dengan derajat atau kecenderungan beberapa variabel penelitian digunakan skala *Likert* (skor 1 – 5), yaitu; 1= *Strongly Disagree*, dan 5 = *Strongly Agree*, atau dengan pengertian bahwa makna sangat setuju sepadan dengan Sangat baik, Sangat Ahli, Sangat Tepat, Sangat Jelas dan Sangat Membantu.

Dengan keterangan bahwa semakin besar nilai skor menunjukkan jawaban yang positif dan sebaliknya. Dengan skor 5, setuju (baik, ahli, membantu, jelas, dan tepat) dengan skor 4, kurang setuju (kurang baik, kurang ahli, kurang membantu, kurang jelas dan kurang tepat) dengan skor 3, tidak setuju (tidak baik, tidak ahli, tidak membantu, tidak jelas dan tidak tepat) dengan skor 2 dan sangat tidak setuju (sangat tidak baik, sangat tidak ahli, sangat tidak membantu, sangat tidak jelas, dan sangat tidak tepat) dengan skor 1 merupakan salah satu jenis pengukuran yang dibenarkan dalam pengukuran skala *Likert* dengan jenis interval, guna memudahkan dalam mengidentifikasi dan memungkinkan bagi peneliti untuk membandingkan ukuran dari selisih antara angka-angka tersebut untuk dianalisis dan diambil kesimpulan nantinya.

Lebih lanjut menurut Sugiyono (2013:132) mengemukakan bahwa “macam-macam skala *Likert* dapat berupa: skala nominal, skala ordinal, skala interval, dan skala rasio, dari skala pengukuran itu akan diperoleh data nominal, ordinal, interval, dan rasio” dengan penjelasan masing-masing, sebagaimana berikut: *Pertama*, skala nominal adalah skala yang paling sederhana dimana angka yang diberikan kepada suatu kategori tidak menggambarkan kedudukan kategori tersebut terhadap kategori lainnya tetapi hanya sekedar kode maupun tabel.

Kedua, skala ordinal adalah skala yang mengurutkan dua dari tingkat yang paling rendah ke tingkat yang paling tinggi atau sebaliknya dengan interval yang tidak harus sama. *Ketiga*, skala interval adalah skala yang mengurutkan obyek berdasarkan suatu atribut yang memberikan informasi tentang interval antara satu obyek dengan obyek lainnya adalah sama.

Keempat, skala rasio adalah skala yang mencakup tiga skala yakni skala nominal, skala ordinal dan skala interval ditambah dengan sifat lain yaitu bahwa ukuran ini memiliki nilai nol yang sama dan dapat diperbandingkan. Oleh karena adanya titik nol inilah maka ukuran rasio dapat dibuat perkalian maupun pembagian. Angka pada skala ini merupakan ukuran yang sebenarnya dari sebagai data kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan skala ordinal, menurut Sugiyono (2013:98) adalah “skala ordinal adalah skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat *construct* yang diukur”.

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur dan reliabilitas, adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur.

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Ancok (2001:13), uji validitas merupakan pengujian terhadap kesahihan alat ukur merupakan indeks dari kegiatan dan latihan, yaitu seberapa

jauh alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang perlu diukur atau dengan pengertian lain, uji validitas menurut penulis adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi menurut penulis apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur secara tepat atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Artinya hasil ukur dari pengukuran tersebut merupakan besaran yang mencerminkan secara tepat fakta atau keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur.

Menurut Sutrisno (2001:23), uji validitas adalah cara untuk mengukur validitas kuesioner yang diberikan kepada responden digunakan rumus korelasi *product moment*. Pengujian validitas dalam penelitian ini akan menggunakan program komputer *SPSS for Windows Release 0*. Dari hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS tersebut nantinya dapat diketahui validitas tiap-tiap item pertanyaan yang mewakili indikator penelitian yang ada dalam kuesioner.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Tujuan diadakannya uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah data yang sudah terkumpul dapat dipercaya atau tidak. Menurut Arikunto (2002:160) mengatakan bahwa uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut baik atau dengan pengertian lain, uji reliabilitas menurut penulis adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah. Dalam pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* Suharsimi (2002:165).

3.9 Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa angka-angka dengan menggunakan perhitungan statistik

untuk menganalisis suatu hipotesis. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini uji asumsi klasik dan regresi linier berganda.

3.9.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini tersiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data berdistribusi normal atau tidak. Menurut Riduwan (2006:132), uji normalitas hendaknya menggunakan *chi kuadrat*. *Chi kuadrat* digunakan untuk mengadakan pendekatan dari beberapa faktor atau mengevaluasi frekuensi yang diselidiki atau frekuensi hasil observasi dengan frekuensi yang diharapkan dari sampel apakah terdapat hubungan atau perbedaan yang positif dan signifikan atau tidak, sehingga mampu mendapatkan data yang teruji. Dalam statistik, distribusi *chi square* Riduwan (2006:132), termasuk dalam statistic *nonparametric*. Distribusi nonparametric adalah distribusi dimana besaran-besaran populasi tidak diketahui. Distribusi ini sangat bermanfaat dalam melakukan analisis statistik jika kita tidak memiliki informasi tentang populasi atau jika asumsi-asumsi yang dipersyaratkan untuk penggunaan statistik parametrik tidak terpenuhi.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik menurut Ghozali (2006), seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) sebagai berikut: Dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF. Nilai *cut off tolerance* $< 0,1$ dan $VIF > 10$ (berarti terdapat multikolinieritas).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi menurut Ghozali, (2006), yang baik adalah yang terjadi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser, sebagai berikut: *Pertama*, Apabila koefisien parameter beta dari persamaan regresi signifikan statistik, yang berarti data empiris yang diestimasi terdapat heteroskedastisitas. *Kedua*, Apabila probabilitas nilai test tidak signifikan statistik, maka berarti data empiris yang diestimasi tidak terdapat heteroskedastisitas. Berdasarkan jenis uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser, maka dalam penelitian ini menekankan pada probabilitas nilai test sebagai titik tekan ujinya.

3.9.2 Analisis Regresi Berganda

Teknik yang digunakan dalam menganalisa data yang telah diperoleh dalam penelitian ini adalah dengan analisis regresi berganda. Penggunaan teknik regresi berganda pada kajian ini dikarenakan terdapat dua variabel atau lebih yang memiliki hubungan fungsional antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Berikut penjelasan mengenai variabel bebas (X) yaitu: Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2), Komitmen (X_3) dan variabel terikat (Y) yaitu Kinerja.

Persamaan Regresi Linier Berganda menurut Gujarati (2002:125), adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y	=	Prestasi
a	=	Konstanta
X ₁	=	Faktor Kompetensi
X ₂	=	Faktor Motivasi
X ₃	=	Faktor Komitmen
e	=	Residual

3.9.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis secara statistik yang digunakan adalah dengan pendekatan uji signifikan untuk mengetahui besar tidaknya suatu hipotesis (H₀). Keputusan untuk menerima atau menolak H₀ dibuat berdasarkan Uji t dan Uji f yang diperoleh dari hasil perhitungan dan kemudian dibandingkan dengan nilai tabel pada derajat bebas tertentu yaitu n-k-1 dengan tingkat signifikan α .

Pengujian hipotesis dilakukan terhadap parameter dugaan dalam bentuk sebagai berikut :

a) Uji F (Pengujian Serentak)

Untuk mengetahui secara keseluruhan bagaimana pengaruh variabel-variabel bebas yang dimasukkan dalam formulasi terhadap variabel terikat, digunakan analisis statistik uji F, dengan formulasi sebagai berikut (Soelistyo, 1987; 27)

Perumusan hipotesis:

- H₀ : $b_0 : b_1 : b_2 : b_3 > 0$, secara bersama-sama variabel bebas tingkat faktor kompetensi, motivasi, dan komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo.
- H_a : $b_0 : b_1 : b_2 : b_3 \leq$ secara bersama-sama variabel bebas tingkat faktor kompetensi, motivasi, dan komitmen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo.

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikan () 5% adalah sebagai berikut:

- $F_{hitung} > F_{tabel} (0,05)$: H_0 diterima, artinya secara keseluruhan variabel bebas tidak berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo.
- $F_{hitung} \leq F_{tabel} (0,05)$: H_0 ditolak, artinya secara keseluruhan variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo.

b) Uji t (Pengujian Parsial)

Uji-t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Perumusan hipotesis :

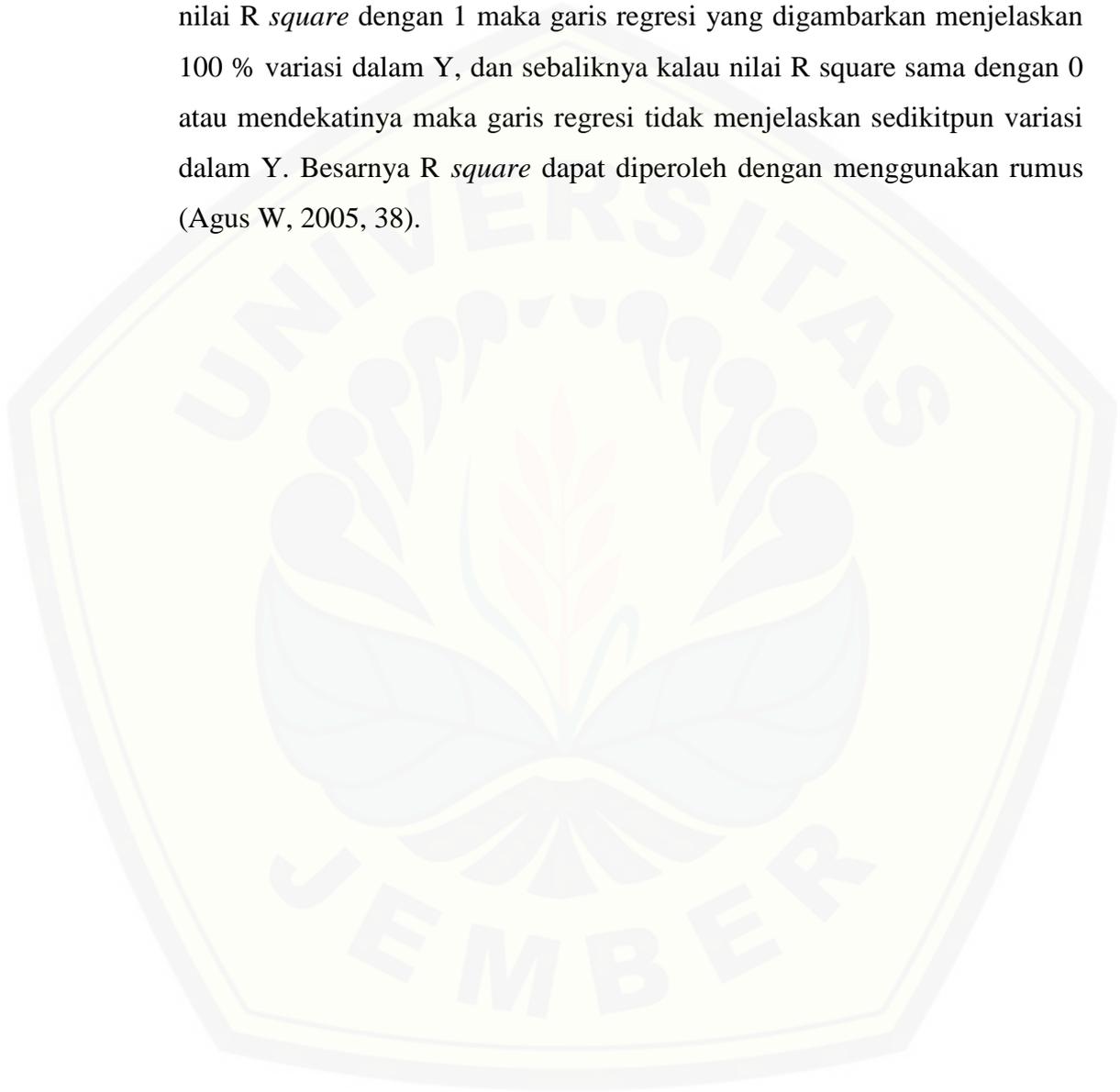
- $H_0 : b_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara masing-masing variabel faktor kompetensi, motivasi, dan komitmen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo.
- $H_a : b_i \neq 0$, artinya ada pengaruh antara masing-masing variabel faktor kompetensi, motivasi, dan komitmen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo.

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikan () 5% adalah sebagai berikut:

- $t_{hitung} \leq t_{tabel} (0,05)$: H_0 ditolak, artinya koefisien regresi faktor-faktor tertentu berpengaruh nyata terhadap variabel terikat (Y).
- $t_{hitung} > t_{tabel} (0,05)$: H_0 diterima, artinya koefisien regresi faktor-faktor tertentu berpengaruh tidak nyata terhadap variabel terikat (Y).

c) Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 ini digunakan untuk menghitung seberapa besar variasi dari variabel tergantung (dependen) dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya (independen). Nilai R^2 berada diantara 0-1, dimana semakin dekat nilai R^2 dengan 1 maka garis regresi yang digambarkan menjelaskan 100 % variasi dalam Y, dan sebaliknya kalau nilai R^2 sama dengan 0 atau mendekatinya maka garis regresi tidak menjelaskan sedikitpun variasi dalam Y. Besarnya R^2 dapat diperoleh dengan menggunakan rumus (Agus W, 2005, 38).



BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada tesis ini dapat disimpulkan, sebagai berikut:

1. Secara parsial kompetensi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo. Sedangkan motivasi berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo.
2. Secara simultan pada variabel X secara bersama-sama terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara memiliki hasil yang berbeda. Dimana variabel kompetensi dan komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan, sedangkan motivasi hanya berpengaruh positif saja.

5.2 Saran

Saran yang dapat peneliti sampaikan berdasarkan hasil penelitian, sebagai berikut:

5.2.1 Saran Akademis

Berdasarkan hasil riset ini secara ilmu administrasi, khususnya kinerja Aparatur Sipil Negara perlu menitik beratkan pada peningkatan kompetensi, komitmen, dan utamanya motivasi pada setiap Aparatur Sipil Negara kinerjanya agar mampu meningkatkan kuantitas dan kualitas diri dan organisasi di mata publik.

5.2.2 Saran Bagi Praktisi

Bagi para praktisi, khususnya Aparatur Sipil Negara penting untuk memperhatikan aspek motivasi dalam kinerjanya. Karena selama ini motivasi pada Aparatur Sipil Negara sangat rendah, jika dibandingkan dengan kompetensi dan komitmen, sehingga menjadi penyebab tidak optimalnya kinerja Aparatur Sipil Negara.

5.2.3 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun saran yang peneliti sampaikan pada peneliti selanjutnya adalah tesis ini dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi untuk melakukan penelitian sejenis dengan memperluas cakupan variabel penelitian, sehingga memberikan kontribusi lebih dari pada yang dilakukan peneliti, agar mampu mendukung berkembangnya ilmu administrasi kedepan.



YUDAFTAR PUSTAKA

Buku

- Amstrong, K. 2001. Prinsip-prinsip pemasaran, Edisi kedua belas, Jilid 1. Jakarta: Erlangga
- Appleby, Robert. 1991. *Manajemen Perkantoran Modern*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Andrews, Mac. 1995. *Peranan Komunikasi massa dalam Pembangunan*. Yogyakarta: Gajah Mada University press.
- Atmoko, Tjipto. 2011. *Partisipasi Publik dan Pembanguna*. Jakarta: Jurnal Sasi, Vol. 17, No.3
- Barnhart, Scott W. 1998. "Board composition, managerial ownership, and firm performance: An empirical analysis". *The Financial Review*". 33 (November).(4).1-16.
- Bittel. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Budiarso. 2015. *Pengaruh Persepsi Terhadap Minat Melanjutkan Studi*. Manado: Journal Unsrat. Sasi Vol. 13 No.4
- Coenraad, Dhea Perdana. 2016. "Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol.10, No. 1, April 2016*, Pp. 17-24.
- Cherrington. 1995. *Manajemen Perkantoran*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Crow, 1977. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali". *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012*
- Dessler, Gerry. 1992. *Manajemen Personalia, Teknik dan Konsep Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Djaali. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Cipta.

Djojowadono, Soempomo. 1987. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University press.

Efendi. 2002. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Effendy, Uchjana. 1999. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Flippo, Edwin. 1993. *Manajemen Personal (terjemahan)*. Jakarta: Erlangga.

Gomez .2001. *Teknik Pengorganisasian*. Yogyakarta: Liberty.

Gordon, David. 1995. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Ikrar Mandiri Abadi.

Govindarajan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta: Erlangga.

Greenberg. 2008. *Konsep Motivasi*, Jakarta: Erlangga.

Greenberg dan Baron, 2000. *Budaya dan Komitmen Organisasi*. Terjemahan. Jakarta : Erlangga

Hani, Handoko.1993. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.

Hardjito, Dyidet .1995. *Teori Organisasi dan Teknik Pengorganisasian*. Jakarta: PT raja Grafindo Persada.

Hersey, Paul, Blanchard, Kenneth H.1993. *Management for organizational behavior*, sixth edition. Singapore : Prentice hall.

Hellriegel dan Slocum. 2005. *Organizational Behavior 13th edition*. South-Western Cengage Learning: USA.

Herzberg, Frederick. 1978. *Job Satisfaction Theory*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Hasibuan, 2007. *Definisi Minat*. Yogyakarta: BPFE.

Heri. 1998. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Rhineka Cipta.

<http://rovicky.wordpress.com>

Irefin, Peace and Mohammed Ali Mechanic. .2014.. “Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri”, Borno State. IOSR Journal Of Humanities And Social Science”. *IOSR-JHSS. Volume 19, Issue 3, Ver. I .Mar. 2014., PP*

33-41 eISSN: 2279-0837, p-ISSN: 2279-0845. bahwa terdapat hubungan yang sangat tinggi antara komitmen organisasi dan kinerja organisasi.

James, Gibson. 1990, *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta: Erlangga.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja.

Khan M.R., Ziauddin, Jam F.A. and Ramay M.I. 2010. "The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance". *European Journal of Social Sciences*. 15.3., Pp. 292-298.

Koesmono. 2005. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, September 2005: 171-188.

Kusmaningtyas, Amiartuti. 2012. "Kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Mataram" *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. Vol.1, No. 2. Pp. 487-517.

Killis, Johny. 1988. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Ghalia Cipta.

KBBI. 1988. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Erlangga.

Luthans, Fred. 2006. *Organizational behavior*. South-Western Cengage Learning: USA.

Langen, W.J. 2008. *Asas-Asas Pemungutan Pajak*. Jakarta: Djembatan.

Liang, Gie The. 1991. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.

Memari, N., Mahdieh, O., Marnani, B.A. 2013. "The Impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance "A Study of Meli Bank", *Interdisciplinary Journal of Contemporary Reseach in Business* Vol.5.3.:164-171.

Malinowski. 1987. "Teori Fungsional dan Struktural," dalam Teori Antropologi I Koentjaraningrat (ed.), (Jakarta: Universitas Indonesia Press.

Mangkunegara. 2005. *Faktor Motivasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

Martoyo. 1990. *Manajemn Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Moekijat. 1976. *Administrasi Kantor*. Bandung: Alumni.
- Moenir. 1998. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyadi. 1999. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Yogyakarta: Adutya Media.
- Mulyana, Deddy. 2001. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ningsih, Prapti. 2017. "Pengaruh Komitmen, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara". *E Jurnal Katalogis*, Vol. 5 No. 7, Juli 2017. Pp. 181-190.
- Nitisemito. 1982. *Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2013 tentang Pedoman Pengembangan Sistem Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nasional Nomor 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi ManajerialPamoedji. 1986, *Tata Kerja Organisasi*. Jakarta: Bina Aksara.
- Parmono Atmadi. 1993. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 *Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Dan Pengelolaan Perguruan Tinggi*.
- Philips. 1991. *Tata Kerja Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Philip, Moen. 1994. *Penilaian Karyawan, System yang Efektif Untuk Mendapatkan Kinerja Terbaik*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Rokhilah dan Susetyo Darmanto. 2014. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Pematang". *Media Ekonomi dan Manajemen Vol. 29 No. 1 Januari 2014*. Pp. 68-82.
- Robbins, Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhanlindo.
- Ruky, Ahmad. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Safwan. 2014. "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya". *Jurnal Akuntansi. Vol.3, No. 1*. Pp. 133-139.
- Sujana, Edy. 2012. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung Dan Buleleng)". *Jurnal ilmiah Akuntansi dan Humanika. Vol.2, No. 1*. Pp. 1-27.
- Sari, Widi Purnama. 2013. "Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana". *Jurnal Manajemen, UDINUS. Vol. 2, No. 1*. Pp. 1-12.
- Soewito, Djumar, Kusmayadi, dan Arie Andarie. 2017. "Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Sempaja Selatan Kecamatan Samarinda Utara". *Jurnal Sosial dan Politik. Vol. 2, No. 1* Pp. 1-14.
- Sweeney dan McFarlin .2000. McFarlin, D. and Sweeney, P. 2000. "*Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes*". *Academy of Management Journal. 35 : 626 – 637*.
- Siagian, Sondang P, 2006, *Teori Dan Kepemimpinan*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Spencer,M.Lyle and Spencer, M. Signe. 2007. *Competence at Work:Models for Superior*. John Wiley dan Son, Canada.
- Siswanto, Bejo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sardiman. 2008. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- Santoso, Amir. 1993. *Analisis Kebijakan Publik: Suatu Pengantar*. Jakarta: Jurnal Ilmu Politik, Vol 3, No.5
- Sukarto, Reksodiprojo. 1991. *Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE.
- Schuler. 1987. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.

- Soedjadi. 1995. *Metode Organisasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Siagian, Sondang. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Slameto Widodo. 1989. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga
- Slameto. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Soedijarto. 1990. *Personalialia*. Jakarta: Erlangga
- Soemarmo, Wirjanto. 1989. *Manajemen Personalialia*. Semarang: Gajah Mada University press.
- Steers, Richard. 1985, *Efektivitas Organisasi*. Semarang: Diponegoro University press.
- Stonner. James. 1996. *Manajemen*. Jakarta: Prenhalindo.
- Sudarsono. 1980. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suharsini, Arikunto. 1998. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sulistiyani. Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Cipta.
- Suryabrata, Sumadi. 1988. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Cipta.
- Surachmad, Winarno. 1980. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Cipta.
- Sutrisno. 2010. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- Susanto, Atrid. 1976. *Filsafat Komunikasi*. Bandung: Bina Cipta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- Spencer. 1982. *Personalialia*. Jakarta: PT. Ikrar Mandiri abadi.
- Tunggal. 1997. *Kamus Manajemen SDM*. Jakarta: Erlangga.

Thoha, Miftah. 1999. *Perilaku Organisasi*, Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Rajawali.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.

Waldman .1994. Waldman, David A. 1994. "The Contribution of Total Quality Management to a Theory of Work Performance". *Academy of Management Review*, Vol. 19 No.3 pp 210.

Westerman, John. 1997. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Witherington, H.C. 1998. *Manajmen Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Westerman John. 2014. *Human Resource Management*. South-Western Cengage Learning: USA.

Zwell, Michael. 2007. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley& Sons, Inc.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/Ibu
ASN di Dispendukcapil Kab. Situbondo
Di

Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir kami sebagai mahasiswa Program Pascasarjana Program Magister Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Negeri Jember, kami akan mengadakan penelitian ilmiah dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo".

Sehubungan dengan kegiatan penelitian ini, kami mohon kepada Bapak/Ibu Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Dispendukcapil Kab. Situbondo untuk dapat membantu dengan memilih salah satu jawaban yang sudah kami sediakan dalam kuesioner ini.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu sekalian kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Peneliti

Rosida Salijana
NIM: 170920101018

Bagian 1. Identitas Responden

1. No Responden :.....(diisi oleh Peneliti)
2. No HP : _____
3. Umur : a. 17 – 25 th
b. 26 – 35 th
c. 36 – 45 th
d. 46 – 55 th
e. > 55 th
4. Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita
5. Pendidikan Terakhir :
 - a. SD
 - b. SMP
 - c. SMA
 - d. Akademi
 - e. Universitas 1. S1 2. S2
6. Alamat Tinggal

7. Sudah berapa lama menjadi ASN di Dispendukcapil

Bagian 2. Kuesioner**Petunjuk Pengisian**

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang anda pilih. Setiap pilihan jawaban akan mempunyai nilai sebagai berikut :

1. Pilihan jawaban STS bernilai 1
2. Pilihan jawaban TS bernilai 2
3. Pilihan jawaban N bernilai 3
4. Pilihan jawaban S bernilai 4
5. Pilihan jawaban SS bernilai 5

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
	Variabel Kompetensi	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
Knowledge (Pengetahuan)						
1.	Pemahaman saya sebagai Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugas dapat memberikan manfaat bagi masyarakat.	0	0	0	9	20
2.	Pemahaman saya sebagai Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugas mampu meningkatkan kinerja saya.	0	0	0	10	19
3.	Penguasaan terhadap tugas yang menjadi tanggung jawab saya, dapat memberikan manfaat bagi masyarakat.	0	1	2	10	16
4.	Penguasaan terhadap tugas yang menjadi tanggung jawab saya, dapat meningkatkan kinerja saya dalam memberikan pelayanan.	0	0	0	20	9
5.	Ketelitian dalam menjalankan tugas bagi saya penting untuk menghindari kesalahan dalam mengambil kebijakan.	0	0	4	15	10
6.	Kebijakan yang tepat yang saya lakukan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat.	0	0	9	10	10
7.	Kebijakan yang tepat dapat meningkatkan kinerja saya dalam memberikan pelayanan.	0	0	2	7	20

Skill (Keterampilan)						
1.	Kemampuan dalam bidang pembangunan penting dimiliki oleh saya dalam rangka memberikan manfaat bagi masyarakat.	5	4	10	5	5
2.	Kemampuan dalam bidang pembangunan penting bagi peningkatan kinerja.	5	4	10	5	5
3.	Kemampuan dalam bidang pelayanan penting dimiliki oleh saya dalam rangka meningkatkan kinerja saya dalam bidang pelayanan.	0	0	0	10	19
4.	Kemampuan dalam bidang pelayanan penting dimiliki oleh saya dalam meningkatkan kinerja.	0	0	0	10	19
5.	Kemampuan dalam bidang pemberdayaan penting dimiliki oleh saya dalam rangka memberikan manfaat bagi masyarakat.	1	8	10	5	5
6.	Kemampuan dalam bidang pemberdayaan penting bagi saya dalam meningkatkan kinerja.	1	8	10	5	5
Attitude (Sikap)						
1.	Saya bekerja sesuai dengan <i>job</i> deskripsi guna pekerjaan dalam rangka memberikan manfaat bagi masyarakat.	0	0	0	10	29
2.	Saya bekerja sesuai dengan <i>job</i> deskripsi guna meningkatkan kinerja.	0	0	0	11	28
3.	Saya mematuhi nilai dan norma yang berlaku dalam rangka memberikan pelayanan pada masyarakat.	0	0	0	10	29
4.	Saya mematuhi nilai dan norma yang berlaku dalam rangka meningkatkan kinerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo	0	0	0	2	27
5.	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam meningkatkan pelayanan pada masyarakat.	0	0	10	10	19
6.	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam meningkatkan kinerja saya sebagai Aparatur Sipil Negara.	0	0	10	10	19

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
	Variabel Motivasi	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
<i>Financial (Material)</i>						
1.	Mendapatkan gaji merupakan salah satu motivasi saya dalam menjalankan tugas.	5	4	5	5	10
2.	Mendapatkan <i>reward</i> dari Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo merupakan salah satu motivasi saya.	3	6	1	9	10
3.	Mendapatkan <i>reward</i> dari Pemerintah Kabupaten Situbondo merupakan salah satu motivasi saya.	4	1	5	4	15
<i>Inner Satisfaction (Kepuasan Batin)</i>						
1.	Kepuasan batin merupakan salah satu motivasi saya untuk menjalankan tugas dengan baik.	0	0	0	10	19
2.	Kepuasan batin merupakan salah satu motivasi saya dalam menjalankan tugas dengan baik bermanfaat bagi masyarakat.	0	0	0	9	20
3.	Kepuasan batin merupakan salah satu motivasi saya apabila menjalankan tugas dengan baik dan berdampak positif bagi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo.	0	0	0	12	17
<i>Challenge (Tantangan)</i>						
1.	Saya melakukan tugas dengan baik, karena merasa tertantang untuk memberikan kinerja terbaik, guna mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik.	1	4	9	5	10
2.	Saya melakukan tugas dengan baik, karena merasa tertantang untuk memberikan kinerja terbaik, guna mewujudkan pelayanan prima pada masyarakat.	0	0	9	10	10
3.	Aparatur Sipil Negara Aparatur Sipil Negara melakukan tugas dengan baik, karena merasa tertantang untuk memberikan kontribusi positif bagi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo	0	0	9	5	15

No	Pernyataan Variabel Komitmen	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
<i>Affective Commitment (Komitmen Afektif)</i>						
1.	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo.	0	0	9	10	10
2.	Saya merasa masalah yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo menjadi masalah saya juga.	1	1	7	5	15
3.	Saya merasa menjadi bagian keluarga dari Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo.	1	4	9	5	10
<i>Continuance Commitment (Komitmen Berkelanjutan)</i>						
1.	Saya sulit meninggalkan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo, karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain;	10	5	4	5	5
2.	Akan rugi bagi saya manakala meninggalkan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo, karena nantinya saya tidak dapat melayani masyarakat.	11	3	1	5	9
3.	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti di pekerjaan saya sekarang.	5	5	0	10	19
<i>Normative Commitment (Komitmen Normatif)</i>						
1.	Saya merasa Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo telah banyak berjasa bagi hidup saya.	0	0	10	10	9
2.	Saya merasa belum optimal memberikan kontribusi bagi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo.	0	0	11	12	6
3.	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo layak mendapatkan kesetiaan dari saya.	0	0	2	20	7

LAMPIRAN SPSS

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT kinerja
/METHOD=ENTER kompetensi Motivasi Komitmen
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) (*ZPRED ,kinerja)
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).
    
```

Regression

Notes

Output Created		30-SEP-2019 22:34:44
Comments		
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	E:\kerja\rosida salijana\tesis\hasil.sav DataSet1 <none> <none> <none> 29
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT kinerja /METHOD=ENTER kompetensi Motivasi Komitmen /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) (*ZPRED ,kinerja) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots	00:00:01.33 00:00:01.52 4880 bytes 688 bytes

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja	72.93	6.535	29
kompetensi	4.69	.471	29
Motivasi	4.31	.471	29
Komitmen	4.21	.675	29

Correlations

		kinerja	kompetensi	Motivasi	Komitmen
Pearson Correlation	kinerja	1.000	.887	.622	.870
	kompetensi	.887	1.000	.450	.659
	Motivasi	.622	.450	1.000	.802
	Komitmen	.870	.659	.802	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja	.	.000	.000	.000
	kompetensi	.000	.	.007	.000
	Motivasi	.000	.007	.	.000
	Komitmen	.000	.000	.000	.
N	kinerja	29	29	29	29
	kompetensi	29	29	29	29
	Motivasi	29	29	29	29
	Komitmen	29	29	29	29

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen, kompetensi, Motivasi ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: kinerja
 b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 ^a	.933	.925	1.791

- a. Predictors: (Constant), Komitmen, kompetensi, Motivasi
 b. Dependent Variable: kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1115.683	3	371.894	115.957	.000 ^b
	Residual	80.179	25	3.207		
	Total	1195.862	28			

- a. Dependent Variable: kinerja
 b. Predictors: (Constant), Komitmen, kompetensi, Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.283	4.435		4.348	.000
	kompetensi	7.516	.970	.541	7.746	.000
	Motivasi	-1.272	1.222	-.092	-1.041	.308
	Komitmen	5.677	1.012	.586	5.610	.000

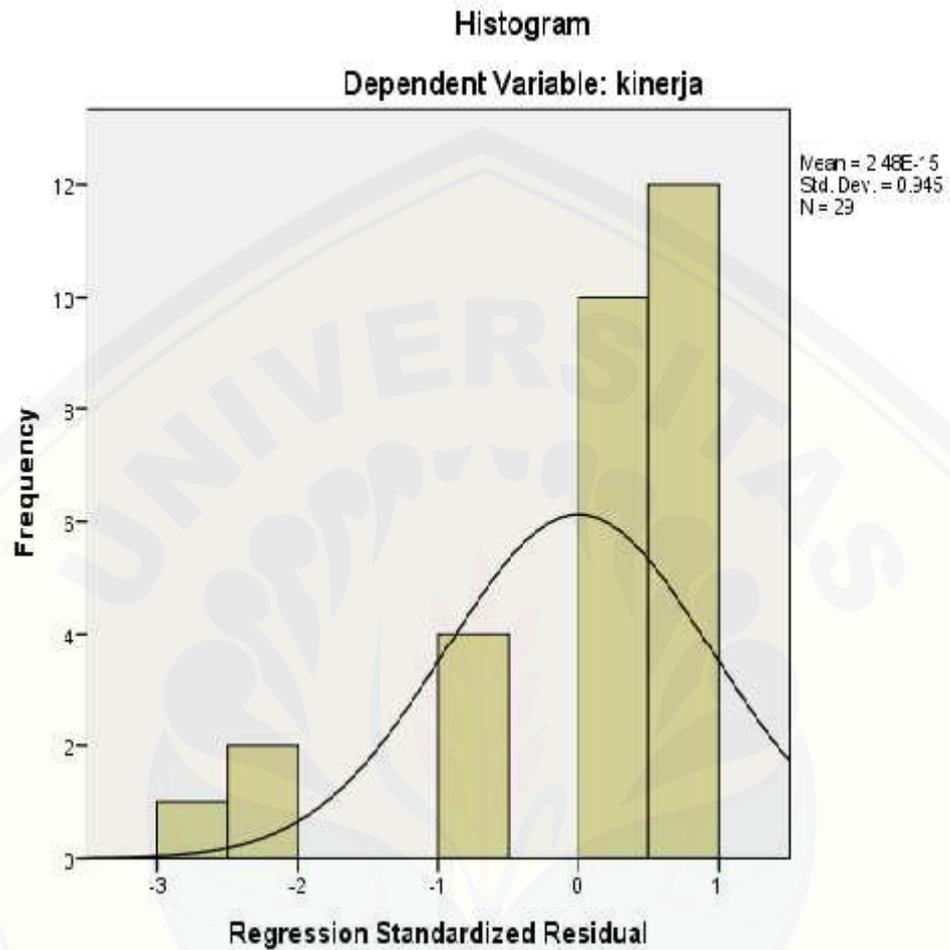
a. Dependent Variable: kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	61.29	80.16	72.93	6.312	29
Std. Predicted Value	-1.844	1.145	.000	1.000	29
Standard Error of Predicted Value	.548	1.067	.653	.129	29
Adjusted Predicted Value	61.63	83.00	73.02	6.396	29
Residual	-5.161	1.111	.000	1.692	29
Std. Residual	-2.882	.620	.000	.945	29
Stud. Residual	-3.588	.658	-.022	1.070	29
Deleted Residual	-8.000	1.250	-.089	2.193	29
Stud. Deleted Residual	-5.048	.650	-.093	1.289	29
Mahal. Distance	1.654	8.970	2.897	1.677	29
Cook's Distance	.002	1.770	.086	.326	29
Centered Leverage Value	.059	.320	.103	.060	29

a. Dependent Variable: kinerja

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: kinerja

