

## **PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN PETAJAM PASER UTARA**

**Ilham<sup>1</sup>, Mulyadi Hamid<sup>2</sup>, St. Rukaiyah<sup>3</sup>**

Universitas Fajar<sup>123</sup>

[daseilham05@gmail.com](mailto:daseilham05@gmail.com), [rukaiyah@unifa.ac.id](mailto:rukaiyah@unifa.ac.id), [mulyadi@unifa.co.id](mailto:mulyadi@unifa.co.id)

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Petajam Paser Utara secara parsial dan bersama-sama. Metode Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif menggunakan analisis data Regresi Linear Berganda menggunakan software SPSS. Data primer diperoleh dari responden yaitu Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Petajam Paser Utara. Populasi sebanyak 45 ASN dan teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu semua populasi menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh positif antara Kompetensi, Komitmen Organisasi serta Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Petajam Paser Utara. Secara bersama-sama juga berpengaruh positif antara Kompetensi, Komitmen Organisasi dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Petajam Paser Utara.*

**Kata Kunci :** Kompetensi, Komitmen Organisasi, Motivasi, Kinerja Pegawai

### **ABSTRACT**

*This research aims to determine and analyze the influence of Competence, Organizational Commitment and motivation on Employee Performance at the National Unity and Political Agency of North Petajam Paser Regency partially and jointly. The research method used is quantitative descriptive research using Multiple Linear Regression data analysis using SPSS software. Primary data was obtained from respondents, namely employees of the National Unity and Politics Agency for North Petajam Paser Regency. The population was 45 ASN and the sampling technique used was saturated sampling, meaning the entire population was sampled in this study. The results of the research show that partially there is a positive influence between Competence, Organizational Commitment and Motivation on the Performance of Employees of the National Unity and Political Agency of North Petajam Paser Regency. Together, there is also a positive influence between Competence, Organizational Commitment and motivation on the Performance of Employees of the National Unity and Political Agency of North Petajam Paser Regency.*

**Keywords:** Competence, Organizational Commitment, Motivation, Employee Performance

### **PENDAHULUAN**

Direktorat Jenderal Kesatuan Bangsa dan Politik Kementerian Dalam Negeri atau disingkat dengan Kesbangpol Kemendagri merupakan salah satu direktorat dari Kementerian Dalam Negeri yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam negeri untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik mempunyai fungsi: Menyusun program kerja Badan, Merumuskan kebijakan teknis dan pembinaan urusan bina ideologi, wawasan kebangsaan, karakter bangsa, politik dalam negeri, ketahanan ekonomi, sosial, budaya, agama, organisasi kemasyarakatan, penanganan konflik, dan kewaspadaan nasional.

Pemerintah Kabupaten Petajam Paser Utara (PPU) melalui Badan kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) memperhatikan dan menyelesaikan berbagai macam konflik yang terjadi dengan melakukan dialog tentang peranan elemen masyarakat dalam deteksi dini dan

potensi konflik. Kegiatan tersebut diselesaikan dengan melakukan rapat dan perundingan untuk mencapai kebijakan *problem solving*.

Bahaya konflik sosial perlu diwaspadai dan diantisipasi dengan berbagai upaya penanggulangan. Konflik dapat menimbulkan perpecahan persatuan dan kesatuan bangsa. Sebagai Negara yang memiliki masyarakat yang heterogen baik suku, agama maupun tradisi, potensi terjadinya konflik sosial di Kabupaten Penajam Paser Utara cukup besar, baik konflik antar Individu, konflik Individu dengan kelompok maupun konflik antar kelompok.

Pemerintah Kabupaten PPU berupaya melakukan kegiatan-kegiatan positif melalui program kerja di Kesbangpol salah satunya dengan mengadakan dialog rutin. penyelenggaraan kegiatan ini, sebagai salah satu untuk memberikan wacana kepada masyarakat mengenai bahaya konflik sosial yang dapat memecah persatuan dan kesatuan bangsa. Meskipun Kabupaten PPU saat ini berada dalam kondisi yang kondusif, namun tidak tertutup kemungkinan situasi ini, akan menjadi tidak kondusif. Karena seiring dengan perkembangan situasi dan kondisi di beberapa daerah yang mengarah kepada disintegrasikan dengan berbagai peristiwa yang bisa saja merambat ke Kabupaten PPU.

Selain itu juga, saat ini Pemerintah Daerah sedang melaksanakan pembangunan diberbagai bidang, dan terkadang dampak pembangunan dapat menimbulkan ketidakpuasan di masyarakat. Munculnya ketidakpuasan tersebut dapat memicu terjadinya konflik sosial, seperti permasalahan lahan yang terkena proyek pembangunan IKN Nusantara dan berbagai potensi yang memicu. Oleh karenanya, perlu dilakukan sistem deteksi dini terhadap kemungkinan terjadinya konflik sosial dimasyarakat, karena konflik sosial berdampak besar, bukan hanya dapat menimbulkan korban jiwa dan harta benda, namun bila konflik sosial meluas yang melibatkan banyak Individu akan berdampak bagi kegiatan ekonomi dan pembangunan.

Salah satu upaya deteksi dini untuk meredam potensi terjadinya konflik sosial adalah dengan melaksanakan sosialisasi peraturan perundang-undangan ataupun dialog kewaspadaan dini. Jika peraturan perundang-undangan penanganan konflik sosial yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2015 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2012 tentang Penanganan Konflik Sosial, yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 42 tahun 2015 tentang Pelaksanaan Koordinasi Penanganan Konflik Sosial.

Peraturan tersebut diharapkan dapat melindungi dan memberikan rasa aman bagi masyarakat secara optimal serta penanganan konflik sosial secara komprehensif, terkoordinasi, dan terintegrasi. Dengan harapan kegiatan ini bisa bermanfaat dan menjadi ajang pembelajaran sekaligus sarana untuk menyamakan persepsi, pola pikir, dan pola tindak. Karena ini juga untuk menyikapi, menghadapi, dan menangani berbagai potensi ancaman konflik sosial yang terjadi, khususnya di Kabupaten PPU.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol), berusaha mengantisipasi ancaman dan gangguan dalam pembangunan Ibu Kota Negara (IKN) Nusantara, di Kecamatan Sepaku. Hal ini dilakukan sebagai bentuk dukungan Pemkab PPU dalam pembangunan IKN Nusantara. Termasuk antisipasi dan hambatan. Karena IKN Nusantara merupakan program Nasional dan bisa menjadi sorotan Internasional.

Salah satu untuk mengantisipasi itu, dengan intens melakukan pertemuan dengan tokoh masyarakat setiap kali ada gejolak di masyarakat khususnya terkait dengan IKN Nusantara. Selain itu pihak Kesbangpol juga berkoordinasi dengan Otorita IKN Nusantara dan Satgas IKN Nusantara. Selain itu terus melakukan sosialisasi pemindahan IKN ke seluruh lapisan masyarakat. Sampai saat ini organisasi kemasyarakatan (Ormas) sudah memberikan dukungan penuh pembangunan IKN di Wilayah Kalimantan Timur (Kaltim).

Bentuk antisipasi lain yang dilakukan di Kesbangpol terkait fenomena IKN Nusantara adalah meminta agar pemerintah pusat untuk mengantisipasi potensi terjadinya gesekan sosial

di IKN Nusantara yakni terkait dengan pembebasan lahan milik warga yang masuk dalam area pembangunan infrastruktur IKN dan penyerapan tenaga kerja lokal di IKN Nusantara. Berbagai macam konflik sosial yang mungkin terjadi atau menjadi ancaman menjadi bagian kerja dari Kesbangpol. Untuk menjalankan tugas para pegawai perlu memiliki kompetensi yang mumpuni sesuai dengan bidang pekerjaannya. Berikut data pegawai Kesbangpol PPU:

**Tabel 1.1 Data Pegawai KesBangPol PPU**

	<b>Laki-Laki</b>	<b>Perempuan</b>	<b>Jumlah</b>
<b>PNS</b>	8	4	<b>12</b>
<b>Honoror</b>	20	13	<b>33</b>
<b>Jumlah</b>	<b>28</b>	<b>17</b>	<b>45</b>

Sumber : Kab. PPU dalam angka dan data Primer, 2022

Kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerjanya (Anwar, 2012). Kompetensi seorang individu merupakan suatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerjanya (Anwar, 2012). Kemampuan yang melekat tidak bersifat permanen, namun fluktuatif. Sehingga perlu adanya komitmen dalam bekerja. Komitmen pribadi akan membentuk komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan komponen dari perilaku. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan ataupun pegawai memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu. Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. (Robbins, 2013 : 69). Komitmen pegawai pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Komitmen di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Adanya komitmen yang melekat pada karyawan ataupun pegawai di dasari atas motivasi pribadi baik inrenal maupun eksternal.

Motivasi merupakan suatu perubahan energy di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulton (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi yang rendah dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan/ pegawai yang tidak maksimal (Siagian, 2013). Hal ini menjadi tantangan bagi setiap instansi tak terkecuali Kebangpol PPU untuk memperhatikan motivasi kerja pegawai , disamping itu terus berupaya agar kompetensi, komitmen dan motivasi pegawai tetap terjaga agar kinerja tetap dapat ditingkatkan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:9). Kinerja pegawai adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kinerja

Kinerja (*performance*) sudah menjadi kata populer yang sangat menarik dalam pembicaraan manajemen publik. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per-individu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Bastian, 2001: 329).

Dalam Kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam tekanan rumusannya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004: 67)

### Kompetensi

Pengertian kompetensi oleh beberapa ahli memberikan definisi secara berbeda-beda. Persoalan kebutuhan untuk memperoleh sumber daya manusia unggul dan profesional sangat diharapkan oleh banyak perusahaan. Persoalan yang dimaksud dalam konteks ini ialah kompetensi sumber daya manusia. Kompetensi merujuk kepada pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik kepribadian individual yang secara langsung mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut Mc Acshan dalam Sutrisno (2010: 203) memberikan pengertian kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku- perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Apabila kompetensi diartikan sama dengan kemampuan, maka dapat diartikan pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan kiat-kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik.

### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi telah menjadi sebuah bahasan pada berbagai literatur seperti literatur sektor publik, (nonprofit sector), maupun sektor swasta yang umumnya adalah berorientasi profit (*profit orientation*). Ini tercantum dalam berbagai literatur, misalnya literatur psikologi industri, organisasi (Cohen, 2003); literatur pendidikan, teologi, kesehatan, perhotelan, pekerja sosial dan kedokteran (Boehman, 2006; Maxwell dan Steele, 2003; Savery dan Syme, 1996; Trimble, 2006 dalam Kalbers dan Cenker, 2007). Ini menunjukkan bahwa implementasi pembahasan teori komitmen bisa dikaitkan ke berbagai literatur dan domain disiplin ilmu.

Kajian perilaku organisasi senantiasa mengaitkan kesesuaian dan relevansi sikap karyawan dengan perilaku organisasi (Hrebiniak dan Aluto, 1972; Buchanan, 1974; Steers, 1977). Dengan asumsi bahwa komitmen merupakan atribut perilaku yang stabil (Porter et al., 1974; Kock dan Steers, 1978). Yakni sikap yang mengaitkan psikologis karyawan, atau komitmen afektif yang terbentuk dalam hubungannya dengan permasalahan dan loyalitasnya

dengan organisasi.

Pada awalnya, konsep komitmen organisasi berfokus pada konsep komitmen itu sendiri, didasarkan pada pendekatan sikap, yang menunjuk pada permasalahan dan loyalitas (Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974). Menurut (Porter et al., 1974) pendekatan sikap mengacu pada keterikatan psikologis atau komitmen afektif yang dibentuk oleh seorang karyawan dalam hubungannya dengan permasalahan dan loyalitasnya dengan organisasi.

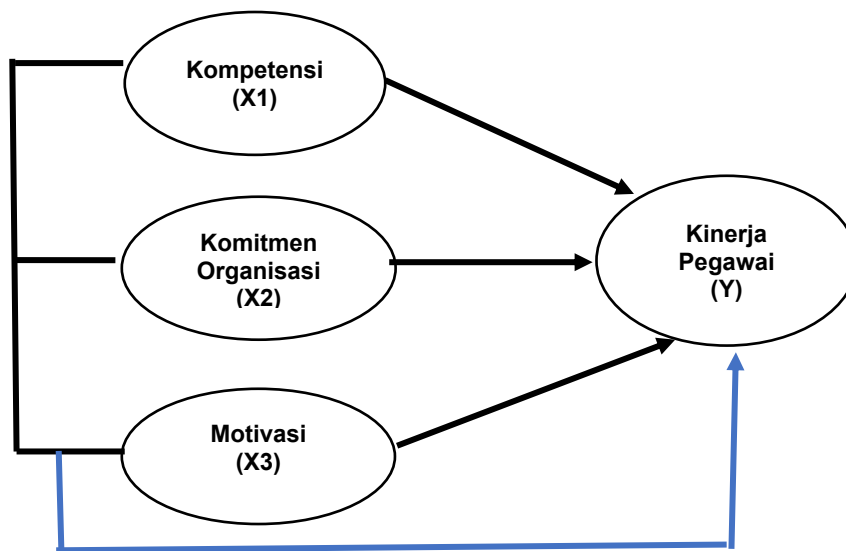
### **Motivasi**

Motivasi mengacu kepada jumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan, dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu. Bila orang bekerja keras dan melakukan pekerjaannya dengan baik, seringkali diartikan bahwa ia memiliki motivasi kerja yang tinggi. Bila orang tidak melakukannya dengan baik atau kelihatannya tidak cukup keras berusaha maka kesimpulannya adalah berlawanan, ia tidak mempunyai motivasi (Jewell & Siegel, 1998).

Kedudukan sumber daya manusia di dalam perusahaan sangat penting. Oleh karena itu dibutuhkan manajemen sumber daya manusia agar pengelolaan sumber daya manusia dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Flippo (1990: 5) adalah Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian pengupahan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

### **Kerangka Konseptual**

**Gambar Kerangka Konseptual Penelitian**



### **METODE PENELITIAN**

#### **Teknik Analisa Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang sudah dirumuskan, maka teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah :

- a. Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan yang lain (Sugiyono, 2009:13).

- b. Regresi Linear Berganda

Pengaruh Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2), pendapatan (X3) Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diketahui dengan menggunakan teknik regresi. Teknik regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda, yang dapat dirumuskan dengan persamaan berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$  = Koefisien regresi dari masing-masing

X1 = Kompetensi

X2 = Komitmen Organisasi

X3 = Motivasi

e = Standar Error 5 %

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data pada indikator-indikator yang digunakan pada variabel ini bahwa:

- a. Tanggung jawab, indikator ini pada nilai validitasnya menunjukkan angka valid. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik menyadari bahwa bertanggung jawab merupakan bagian penting pada kompetensi diri pribadi seorang pegawai
- b. Inisiatif dalam pengambilan keputusan, nilai indikator ini adalah valid. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik memiliki inisiatif dalam pengambilan keputusan untuk pengembangan kompetensinya.
- c. Bimbingan ke rekan kerja. Indikator ini mengindikasikan bahwa pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik memiliki kesadaran untuk memberikan bimbingan ke rekan kerja dalam proses menjalankan tugas.
- d. Melaksanakan tugas diatas tekanan kerja, pada indikator ini menunjukkan nilai yang tidak valid. Mengindikasikan bahwa pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik kurang dapat beradaptasi terhadap tekanan kerja.
- e. Belajar hal baru, indikator menunjukkan angka yang valid. Mengindikasikan bahwa pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik memiliki kecenderungan untuk belajar hal-hal yang baru.
- f. Responsif, indikator ini menunjukkan angka valid. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik memiliki respon yang baik terhadap sesuatu yang berhubungan dengan kompetensi dalam bidang pekerjaan.
- g. Memahami petunjuk kerja, pada indikator ini menunjukkan nilai validitas tidak valid. Mengindikasikan bahwa pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik masih kurang



tanggap dalam pemahaman pada petunjuk kerja. Hasil penelitian ini dilatarbelakangi oleh data responden yang menunjukkan 66,66% pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik terdiri atas pegawai honorer, 51,11 para pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik berpendidikan SMA/SMK. Berdasarkan hasil penelitian ini sangat penting untuk meningkatkan kompetensi pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

Berdasarkan hasil analisis data pada indikator-indikator yang digunakan pada variabel ini bahwa terdapat dua indikator yang tidak valid pada variabel kompetensi yakni kurangnya kemampuan melaksanakan tugas pada tekanan kerja, dan kurangnya kemampuan pada pemahaman pada petunjuk kerja.

Secara keseluruhan variabel kompetensi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian Bukhari dan pasaribu, 2019 dengan judul penelitian **Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh pada kinerja.**

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai .**

Berdasarkan hasil analisis data pada indikator-indikator yang digunakan pada variabel ini bahwa:

- a. Komitmen afektif, pada indikator ini menunjukkan nilai validitas adalah valid. Hal tersebut mengindikasikan bahwa para pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik kabupaten penajam paser utara memiliki perasaan emosional pada organisasi dan keyakinan akan nilai-nilai yang diterapkan di dalam organisasi.
- b. Komitmen normatif, hasil uji validitas menunjukkan indikator ini tidak valid. Hal tersebut mengindikasikan bahwa para pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa para pegawai kurang memiliki kewajiban untuk bertahan dalam organisasi dengan alasan moral etis. Hal tersebut dilatar belakangi oleh status kepegawaian 66,66% adalah tenaga honorer.
- c. Komitmen berkelanjutan, hasil uji validitas menunjukkan indikator tidak valid. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara belum memiliki komitmen yang berkelanjutan dalam komitmen organisasi. Hal tersebut dilatar belakangi oleh status kepegawaian yang sebagian besar honorer dan tingkat pendidikan yang SMA/SMK

Berdasarkan hasil analisis data pada indikator-indikator yang digunakan pada variabel ini bahwa secara keseluruhan variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh positif pada kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara.

Hasil penelitian dan temuan tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Ramli dan Tudistira, 2018 yang berjudul **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta dimana** Hasil penelitian memberikan bukti bahwa pengembangan karir yang tinggi berdampak secara signifikan pada komitmen organisasi. Begitu pula dengan komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak secara signifikan pada kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis data pada indikator-indikator yang digunakan pada variabel ini bahwa:

- a. Memenuhi kebutuhan dasar, hasil pengujian menunjukkan bahwa indikator ini tidak valid. Hal tersebut mendeskripsikan bahwa pegawai di kesbangpol kabupaten Penajam Paser

Utara motivasi bekerjanya bukan hanya karena memnuhi kebutuhan dasar saja, tetapi juga kebutuhan lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- b. Proteksi masa depan, indikator variabel ini tidak valid. Menunjukkan bahwa pegawai kesbangpol penajam paser utara menganggap bahwa pekerjaannya saat ini tidak menjamin untuk proteksi masa depan, karena lebih dari lima puluh persen pegawai kesbangpol kabupaten penajam paser utara berstatus hanya sebagai honorer.
- c. Hubungan sosial, menunjukkan hasil yang valid. Hal ini membuktikan bahwa pegawai kesbangpol kabupaten penajam paser utara motivasi kerjanya salah satunya dilatarbelakangi oleh hubungan sosial yang baik.
- d. Penghargaan, indikator ini menunjukkan nilai yang valid. Menunjukkan bahwa para pegawai kesbangpol kabupaten penajam paser utara memiliki motivasi dalam bekerja dipengaruhi oleh penghargaan pada prestasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis data pada indikator-indikator yang digunakan pada variabel ini bahwa terdapat dua indikator yang tidak valid yaitu kebutuhan dasar dalam bekerja dan proteksi masa depan. Indikator ini tidak valid karena sesuai dengan realita pegawai bahwa mereka bekerja bukan hanya untuk kebutuhan dasar tetapi ada juga kebutuhan sosial. Dan untuk proteksi masa depan status pegawai di kesbangpol yang sebagiaian besar adalah honorer tidak memberikan kepastian akan proteksi masa depan pegawai.

Indikator yang valid dalam penelitian ini adalah dampak hubungan sosial, dan penghargaan terhadap prestasi kerja. Para pegawai dalam bekerja sangat menjaga hubungan sosial dan sangat apresiatif dalam menerima penghargaan prestasi kerja yang diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hidayat, 2021 **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening dengan hasil penelitian** Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum adanya pengaruh yang terjadi antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan,

### **Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.**

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di kesbangpol kabupaten penajam paser utara.

Variabel komitmen organisasi yang sebelumnya secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, setelah diuji secara bersama-sama variabel kompetensi dan variabel motivasi kerja menunjukkan ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama berpengaruh.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai badan kesatuan bangsa dan politik Kabupaten Penajam Paser Utara dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai badan kesatuan bangsa dan politik Kabupaten Penajam Paser Utara.
2. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai badan kesatuan bangsa dan politik Kabupaten Penajam Paser Utara.
3. Terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja pegawai badan kesatuan bangsa dan politik Kabupaten Penajam Paser Utara.



4. Terdapat pengaruh antara Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai badan kesatuan bangsa dan politik Kabupaten Penajam Paser Utara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow, *Motivation and Personality*, terj. Nurul Iman, Motivasi dan Kepribadian 1 (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1993), 43-46.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator: Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Allen and Meyer. 2013. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14, 144–150.
- BPS.2022. *Penajam Paser Utara dalam Angka*. Badan Pusat Statistik Penajam Paser Utara. CV. Rajawali Digital Printing and Offset.
- Dwiyanto, A. 2003. *Reformasi Tata Pemerintahan dan Otonomi Daerah di Indonesia*. Yogyakarta: Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan, Universitas Gadjah Mada.
- Dwiyanto, A. 2003. *Teladan dan Pantangan Dalam Penyelenggaraan Pemerintah dan Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Studi Kependudukan dan Kebijakan, Universitas Gadjah Mada.
- Dessler, G. 2001. *Human Resource Management, Seventh Edition*. London: Prince Hall International Inc.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Firdian, C. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 44–54.
- Flippo, B. Edwin. 1999. *Principles of Personnel Management*. New York: Mc. Graw Hill Book Company. Gary Dessler
- Farchan, 2019. Strategi Msdm Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi dalam Mencapai Keunggulan Bersaing. *Jurnal Pendidikan dan Studi Islam* Vol. 4, No. 1, March 2018
- Gibson, J., L., Ivancevich, J., M., Donnelly, J., H., 1997. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid 1, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Cardoso, Faustino. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Huselid, et.al. 1997. Technical and Strategic Human Resource Management Effectiveness As Determinants of Firm Performance. *Academy of Management Journal*, Vol. 40, No. 1,

- Lado, A.A. and Wilson, M.C. (1994) 'Human Resource Systems and Sustained Competitive Advantage: A Competency-Based Perspective', *Academy of Management Review*, 19:699–727
- Lado, A.A., Boyd, N.G. and Wright, P. (1992) 'A Competency-Based Model of Sustained Competitive Advantage: Toward a Conceptual Integration', *Journal of Management*.
- Maharani, 2019. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka : *DINAMIKA GOVERNANCE: JURNAL ILMU ADMINISTRASI NEGARA* Volume 9 (2), Oktober 2019
- Malthis, Robert L dan John H. Jackson 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 10. Salemba Empat, Jakarta
- Mesra B. SE.,MM (2011), Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Terhadap Kinerja Perusahaan dan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel mediasi Studi Kasus Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Medan.
- Novitasari, 2006. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Melalui Motivasi Kerja di PT. HM. Sampoerna. Tesis, Sekolah Program Pascasarjana, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta
- Tsauri. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember : STAIN Jember Press
- Yanti, Listi.2021. Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Aspek Kepribadian Diri. Banten : *Jurnal Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis* Vol. 1, No. 1, Januari 2021
- Zwell, Michael. 2000. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

### **Peraturan Perundang-undangan**

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah

Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.