



Diversity UIKA Bogor
E-ISSN: 2776-9798

Diversity
JURNAL ILMIAH PASCASARJANA

<http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/diversity>

Pengaruh Motivasi, Komitmen Pegawai dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis)

E. Sri Herawati¹, Apri Budianto², Ferey Herman³

¹²³Universitas Galuh

Corresponding Author: esriherawati72@gmail.com

DOI : 10.32832/djip-uika.v3i3.14405

ABSTRAK

Penelitian ini melakukan sebuah riset penelitian dalam menilai pengaruh motivasi, komitmen dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: 1) Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada DP2KBP3A Kabupaten Ciamis?; 2) Bagaimana pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai pada DP2KBP3A Kabupaten Ciamis; 3) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada DP2KBP3A Kabupaten Ciamis. 4) Bagaimana pengaruh Motivasi, komitmen pegawai dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada DP2KBP3A Kabupaten Ciamis? Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif dengan metode penyebaran kusioner atau angket. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi pustaka dan studi lapangan. Sedangkan teknis analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu dengan penyebaran kusioner. Dari penelitian bahwa dapat diperoleh: 1) Hasil dari penelitian di DP2KBP3A Kabupaten Ciamis berpengaruh positif terhadap kinerja petugas dan berpengaruh signifikan, artinya apabila motivasi, komitmen dan kompetensi yang sangat tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja petugas.

Kata kunci: Motivasi, Komitmen, Kinerja Pegawai

THE INFLUENCE OF EMPLOYEE MOTIVATION, COMMITMENT AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE

ABSTRACT

This study conducted a research study in assessing the effect of motivation, commitment and competence on employee performance. The formulation of the problems posed in this study are as follows: 1) How does motivation affect employee performance at DP2KBP3A Ciamis Regency?; 2) How does employee commitment affect employee performance at DP2KBP3A Ciamis Regency; 3) How does competence affect employee performance at DP2KBP3A Ciamis Regency. 4) What is the influence of motivation, employee commitment and competence on employee performance at DP2KBP3A Ciamis Regency? The research method used is descriptive quantitative method with questionnaires or questionnaires. Data collection techniques in this study were literature studies and field studies. While the technical data analysis used by the author in this study is by distributing questionnaires. From the research that can be obtained: 1) The results of research in DP2KBP3A Ciamis Regency have a positive effect on officer performance and have a significant effect, meaning that if motivation, commitment and competence are very high, it will affect officer performance.

Keyword: Motivation, Commitment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting untuk pengembangan sebuah organisasi karena mereka berfungsi sebagai kekuatan pendorong, sumber inspirasi, dan pusat intelektual. Sumber daya manusia SDM memiliki dampak yang signifikan. **Kinerja suatu organisasi akan lebih baik semakin baik** sumber daya manusia (HRM) yang dimilikinya; di sisi lain, semakin rendah kualitas Sumber Daya Manusia (HHR) yang dimiliki, semakin buruk kinerjanya; pada akhirnya, ini akan menyebabkan organisasi tidak berfungsi dengan baik. Aspek yang harus dipertimbangkan sehubungan dengan tujuan kinerja yang ditetapkan oleh karyawan adalah tingkat komitmen dan motivasi yang tinggi untuk pekerjaan mereka, serta kompetensi mereka. Selain itu, bahkan ketika diberikan insentif yang cukup, semangat kerja karyawan mungkin masih tidak menyenangkan jika tempat kerja mereka diabaikan. Tempat kerja harus selalu menyenangkan dan mendukung sehingga karyawan memiliki tingkat etika kerja yang tinggi saat melakukan tugasnya. Karena ketika lingkungan kerja karyawan miskin dan tidak memadai, moral karyawan akan menurun, yang pada akhirnya menyebabkan penurunan kinerja karyawan dalam memenuhi tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Berdasarkan tingkat pendidikan, pengalaman, keahlian, dan tugas, tingkat kompetensi seorang karyawan ditentukan oleh keterampilan atau keahliannya. Kebutuhan untuk kompetensi meningkat dengan tingkat kantor atau otoritas yang Anda miliki. Kinerja yang baik bukanlah sesuatu yang hanya terjadi; itu dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kebahagiaan karyawan dan pekerjaan. Kepuasan kerja adalah kondisi internal yang positif yang dialami saat bekerja. Hasil positif akan dicapai jika pekerjaan dilakukan dengan kesenangan dan antusiasme, dan kinerja tugas akhirnya bisa berjalan seperti yang direncanakan. Prestasi adalah sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan efisien. Prestasi karyawan adalah kinerja pekerjaan, atau perbandingan hasil pekerjaan yang jelas terlihat dengan standar pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, salah satu faktor yang paling penting dalam sebuah perusahaan adalah kinerja karyawan.

Dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepada karyawan, efisiensi adalah kombinasi kemampuan, usaha, dan kesempatan untuk menghasilkan hasil kerja yang dicapai dengan peran dan kerja untuk menghasilkan output (output) dengan input (input) baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Salah satu kunci untuk organisasi secara keseluruhan adalah pentingnya kinerja karyawan. Baik kompetensi dan pelatihan memiliki dampak pada kinerja ini. Kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang sesuai dengan standar yang ditetapkan berdasarkan tanggung jawab yang ditugaskan menentukan kinerja stafnya.

Sebuah organisasi melakukan penilaian kinerja untuk alasan-alasan berikut: (1) Organisasi membutuhkan evaluasi yang adil dari kinerja karyawan masa lalu untuk digunakan dalam keputusan sumber daya manusia di masa depan. (2). DP2KBP3A Daerah Ciamis perlu menyediakan karyawan dengan sumber daya yang mereka butuhkan untuk membantu meningkatkan kinerja, merencanakan pekerjaan, memajukan karir mereka, dan meningkatkan kaliber interaksi mereka dengan manajer. (3) Mampu memvisualisasikan kinerja seorang petugas. Memahami format skala dan instrumen terkait adalah langkah keempat. 5) Motivasi untuk melakukan pekerjaan yang penting secara sadar. Ada beberapa cara untuk melihat seberapa efektif kinerja karyawan, termasuk: (1) Membantu manajemen dalam mencapai kesepakatan yang adil dan wajar dengan karyawan. (2). Pihak-pihak yang terlibat memberikan umpan balik tentang bagaimana meningkatkan kinerja karyawan. (3) Membantu dalam proses pengambilan keputusan mengenai pembayaran upah, bonus lainnya, atau bentuk kompensasi lainnya untuk menyelesaikan tugas karyawan. Membantu dengan promosi berbasis kinerja pekerjaan, pilihan penempatan, transfer, dan pengurangan posisi. (5) yang menggunakan umpan balik pelanggan untuk menginformasikan kinerja dan perencanaan petugas di distrik DP2KBP3A Ciamis.

Para penulis memberikan tabel pra-penelitian berikut tentang kinerja resmi untuk mengidentifikasi dan mengklarifikasi topik kinerja petugas sebagai kekhawatiran yang signifikan dalam penelitian ini:

Tabel 1. Hasil Kinerja Pegawai DPPKBP2A Kabupaten Ciamis Tahun 2022

No.	Indikator	Kategori		Rendah	%
		Tinggi	%		
1	Kinerja pegawai diketahui berdasarkan hasil penilaian yang objektif	12	60	8	40
2	Kinerja pegawai sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif	9	45	11	55
3	Tidak ada kontribusi dari pejabat penilai kinerja	11	55	9	45
4	Penilaian kinerja dilakukan secara terukur	12	60	8	40
5	Penilaian kinerja dapat diukur secara kuantitatif	13	65	7	35
6	Penilaian kinerja dapat diukur secara kualitatif	12	60	8	40
7	Hasil penilaian kinerja harus dapat dipertanggungjawabkan kepada pejabat yang berwenang	12	60	9	40
8	Hasil penilaian kinerja harus dapat dipertanggungjawabkan kepada publik/khalayak luas	9	45	11	55
9	Hasil penilaian kinerja harus dapat dipertanggungjawabkan kepada individu yang dinilai	11	55	9	45
10	Proses penilaian kinerja dilakukan dengan melibatkan secara aktif antara pejabat penilai kinerja	12	60	8	40
11	Proses penilaian kinerja dilakukan dengan melibatkan instansi terkait	13	65	7	35
12	Proses penilaian kinerja dilakukan dengan melibatkan individu yang dinilai	12	60	8	40
13	Proses penilaian prestasi kerja bersifat terbuka	9	45	11	55
14	Proses penilaian prestasi kerja bersifat rahasia	11	55	9	45
15	Hasil penilaian prestasi kerja bersifat terbuka dan tidak bersifat rahasia	12	60	8	40

Sumber: Data Survey 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa Kinerja pegawai DPPKBP2A Kabupaten Ciamis berdasarkan hasil pra survey dari lima indikator dengan 15 item pernyataan yang dijadikan alat ukur kinerja pegawai, ternyata kalau dirata-ratakan masih belum mencapai angka tertinggi, karena perbandingan antara kinerja tinggi dan rendah

masih belum mencapai angka maksimal. Di sisi lain, karena tidak lagi memungkinkan untuk maju ke posisi yang lebih tinggi, motivasi karyawan senior yang menempatkan jam kerja panjang telah mulai menurun. Motivasi adalah kebutuhan, usaha, dan keinginan seseorang yang mengaktifkan, memberdayakan, dan membimbing perilaku sehingga mereka dapat berhasil melakukan kegiatan dalam parameter pekerjaan mereka. Salah satu elemen psikologis yang mempengaruhi seberapa baik karyawan bekerja adalah motivasi. Hal ini jelas dari kedua gagasan bahwa motivasi kerja adalah salah satu elemen kunci yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang manajer harus dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja keras sehingga mereka dapat mencapai tujuan mereka. Karyawan menerima kompensasi sebagai pengganti kontribusi mereka ke organisasi.

Komitmen karyawan adalah salah satu fungsi implementasi manajemen sumber daya manusia yang terhubung dengan semua jenis reward individu yang berbeda sebagai imbalan untuk menyelesaikan tugas organisasi. Ide ini menunjukkan pentingnya motivasi, dedikasi, dan kompetensi dalam pengaturan bisnis. Karyawan dapat memenuhi semua tuntutan mereka dan memiliki efek menguntungkan pada kinerja karyawan dengan bantuan dedikasi mereka. Tentu saja, ini terkait erat dengan komitmen motivasi yang diberikan karyawan, dan keahlian semua karyawan di bidang ini akan membantu mereka tampil lebih baik. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan di dalam organisasi, yang terbaik adalah untuk melakukan dengan baik secara teratur di bidang terkait keahlian atau kinerja. Oleh karena itu, sangat penting bahwa prioritas atas organisasi adalah kinerja karyawannya, kepatuhan dengan kebijakan dan tujuan, dan Office of the Population Control Service Perencanaan Keluarga.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2013:2) menyatakan bahwa: “Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengumpulan data yang berupa informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Metode

penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif dengan metode survey. Penelitian ini bersifat deskriptif analisis yang bertujuan untuk memecahkan masalah dengan cara memaparkan atau menggambarkan apa adanya hasil penelitian pada masa sekarang dengan menggunakan pengaruh antara berbagai variabel. Menurut Sugiyono (2013:12) menjelaskan bahwa: Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan dengan cara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2008:11) menjelaskan bahwa:

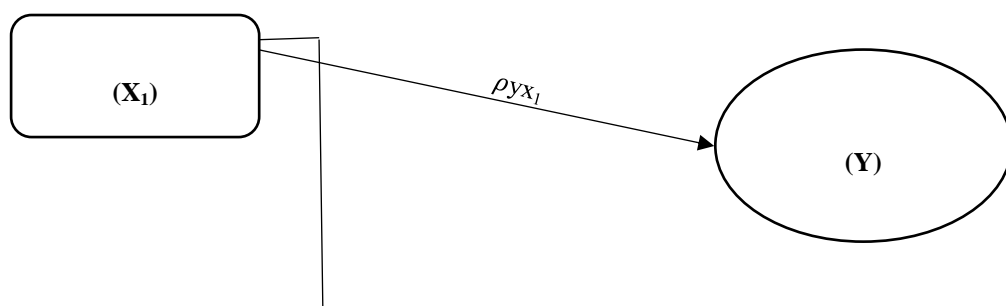
Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam mengumpulkan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner terstruktur wawancara terstruktur dan sebagainya.

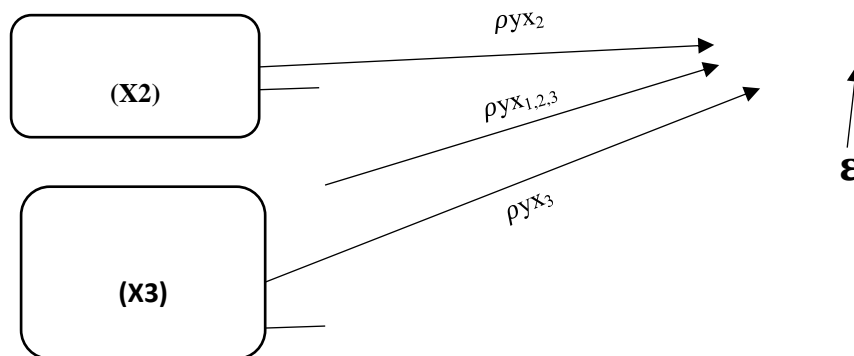
Adapun alasan peneliti memilih metode survey karena menggunakan kuesioner dengan pertanyaan-pertanyaan terstruktur yang sama pada semua responden.

Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif deskriptif dengan analisis regresi berganda. Dimana dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel X (independen) terhadap variabel Y (dependen) dengan rincian sebagai berikut:

1. Motivasi dengan notasi X_1 , sebagai variabel bebas (*independent variable*).
2. Komitmen Pegawai dengan notasi X_2 , sebagai variabel bebas (*independent variable*)
3. Kompetensi dengan notasi X_3 , sebagai variabel bebas (*independent variable*)
4. Disiplin Kinerja Pegawai dengan notasi Y, sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

Berdasarkan uraian di atas, desain penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:





HASIL DAN PEMBAHASAN

Interprestasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis dengan menggunakan program SPSS, penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	4.434	2.018		.2197	.031
Motivasi	.848	.359	.591	2.362	.021
Komitmen	.893	.270	.828	5.164	.000
Kompetensi	.430	.388	.317	2.108	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan tabel Coefficients diketahui bahwa hubungan antara variabel komunikasi (X1) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah sebesar 0.591. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel (X1) dengan (Y). Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X1) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinasi sebesar $0.591 \times 100\% = 59,10\%$. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi sebesar 59.10%. Berdasarkan tabel 4.64, dapat dilihat

bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 2,362 dengan signifikansi $0,021 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan tabel Coeficients diketahui bahwa hubungan antara variabel komitmen (X2) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0.828. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel (X2) dengan (Y). Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X2) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinasi sebesar $0.828 \times 100\% = 82,80\%$. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh komitmen sebesar 82.80% dan sisanya oleh faktor lain. Berdasarkan tabel 4.64 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 5.164 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan tabel Coeficients diketahui bahwa hubungan antara variabel komitmen (X3) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0.317. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah antara variabel (X3) dengan (Y). Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X2) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinasi sebesar $0.317 \times 100\% = 31.70\%$. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh komitmen sebesar 31.70% dan sisanya oleh faktor lain. Berdasarkan tabel 4.64 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 2,108 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Interprestasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh motivasi (X1) dan komitmen (X2) dan Kompetensi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis dengan menggunakan program SPSS Statistics 25, penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.984 ^a	.969	.968	.42506

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X3), Motivasi (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 2 Model Summary diketahui bahwa hubungan antara variabel motivasi (X1) Komitmen (X2) dan kompetensi (X3) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,984. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel (X1), (X2) dan (X3) dengan (Y). Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X1), dan (X2) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinan sebesar 0,969 atau 96,90%. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi, komitmen dan kompetensi sebesar 96.90%, sedangkan sisanya sebesar 3.10% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima yang berarti terdapat pengaruh (X1), (X2) dan (X3) secara Simultan terhadap (Y) Sedangkan dengan menggunakan uji anova, maka penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel

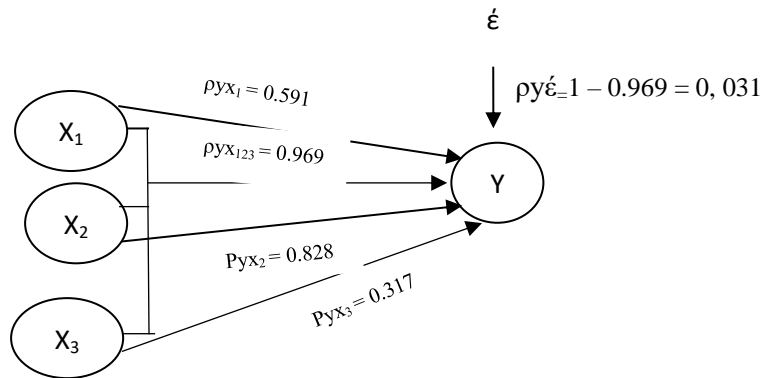
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215.915	2	107.957	597.514	.000 ^b
	Residual	6.866	38	.181		
	Total	222.780	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X3), Motivasi (X1)

Berdasarkan tabel ANOVA dapat dilihat bahwa diperoleh F_{hitung} sebesar 597,514 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan nilai F_{tabel} dengan $dk = 41 - 3 - 1 = 37$ maka diperoleh F_{tabel} 2,85. Dengan demikian $F_{hitung} 597,514 > F_{tabel} 2,85$, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke empat diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi (X1) komitmen (X2) dan kompetensi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan tabel 4.64 dan 4.65 dapat disusun matriks jalur yaitu sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \rho_{yx1} &= 0,591 \\ \rho_{yx2} &= 0,828 \\ \rho_{yx3} &= 0,317 \\ \rho_{yx123} &= 0,969 \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui $t_{hitung} 2,362 > t_{tabel} 2,026$, dengan signifikansi $0,021 < 0,05$. Artinya jika motivasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2014:219) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor motivasi sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu yang akan meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi yang tepat merupakan motivasi dan kunci untuk memperoleh tingkat kinerja pegawai yang bersangkutan. Oleh karena itu, motivasi menjadi salah satu hal yang sangat penting bagi seluruh organisasi karena dengan motivasi yang baik akan memberikan efek positif dalam kinerja suatu pegawai. Berdasarkan hal tersebut jika motivasi kerja ditingkatkan maka prestasi kerja meningkat pula. Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika motivasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat. Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel komitmen (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui $t_{hitung} 5,162 >$

$t_{\text{tabel}} 2,026$, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya jika komitmen ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Yusuf dan Syarif (2018:251) mengatakan komitmen kerja dalam suatu organisasi yaitu sebagai loyalitas pegawai atau sebuah derajat yang mana seorang pegawai mengidentifikasi diri terhadap organisasi dan ingin untuk melanjutkan berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Komitmen kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan sikap atau perilaku pegawai yang berkaitan dengan keinginan kuat seorang anggota organisasi atau pegawai untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, serta mendukung dan menjalankan tujuan organisasi secara penuh suka rela, serta komitmen kerja lebih dari sekedar kesetiaan, namun lebih kepada keintiman atau ikatan batin anggota terhadap organisasinya.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika komitmen ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat. Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kompetensi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui $t_{\text{hitung}} 2,108 > t_{\text{tabel}} 2,026$, dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya jika kompetensi ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat. Menurut Wibowo (2007:89) Model kompetensi adalah perilaku- perilaku yang terpenting yang diperlukan untuk kinerja unggul dalam posisi, peran atau fungsi yang spesifik yang bisa terdiri dari beberapa atau berbagai kompetensi.

Kompetensi yang dimaksud misalnya bidang akademi, pekerjaan dan sosial seperti kompetensi dalam bidang komunikasi, pemecahan masalah, berpikir kritis dan kreatif, komputer, belajar mandiri, kedisiplinan, perkembangan diri dan sosial, teamwork dan team leader, multikultural, dan sebagainya. Kompetensi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan sikap atau perilaku pegawai yang berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam mengolah suatu kemampuan kerja, serta mendukung dan menjalankan suatu roda organisasi,

kompetensi juga menjadi salah satu hal yang paling penting dalam meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia seseorang untuk menjadikan suatu organisasi lebih baik.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika kompetensi ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat. Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi (X1) dan komitmen (X2) dan kompetensi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui $F_{hitung} 597,514 > F_{tabel} 2,85$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya jika motivasi, komitmen dan kompetensi ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: 1) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis. Artinya jika motivasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada UPTD Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis akan meningkat pula. 2) Komitmen pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis adalah tinggi.

Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis. Artinya jika komitmen ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis akan meningkat pula. 3) Kompetensi pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis adalah tinggi.

Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis. Artinya jika kompetensi ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis akan meningkat pula. 4) Motivasi, komitmen, dan kompetensi pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

- Alex S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Alma, Buchari. 2012. *Pengantar Bisnis*. Edisi Revisi. Bandung: Alfabeta.
- Anggi, Widiyanto. 2013. Pengaruh Status Sosial Orang Tua Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas VIII SMP Negeri 1 Kabila Kabupaten Bonebolango. *Jurnal Pendidikan*. Vol.2/No.5/2013. ISSN 0854-1981. Di akses Februari 2016.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, tahun 2006, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama
- Bilson, Simamora. 200. *Riset Pemasaran*. Jakarta. Gramedia Utama
- Cahyono, Achmad B., 2004. *Keselamatan Kerja Bahan Kimia di Industri*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Danim, Sudarwan. 2013. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Dessler, Gary. 2013. *Human Resource Management*. Edisi ke-13. London: Pearson.
- Djarmiko, Budi. 2012. *Studi Kelayakan Bisnis*. Cetakan ke II Bandung: STEMBI Bandung.
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ismail, Hanif dan Darsono Prawironegoro. 2009. *Sistem Pengendalian Manajemen. Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Adimata.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Nazir, Muhamad. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta. 2004. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPF. Yogyakarta
- Pasolong, Harbani. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Mathis, Robert. L & Jackson John. H, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, Stephen. P., Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 1 Edisi 12*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Schermerhorn, John R. (2003), *Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- P. Siagian, Sondang. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung
- Slamet dan Suwanto, 2007. *Pengaruh Penerapan Kecakapan Hidup Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2010. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Pemerintahan yang Baik)*. Bandung: PT. Refika Aditama Bandung.
- Sedarmayanti. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Supardi, 2003, *Kinerja Karyawan*, Ghalia Jakarta.
- Basu Swastha. 2002. *Manajemen Pemasaran*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Penerbit Liberty
- Ahmad Tohardi, (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Gouzali Saydam, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta
- Schuler, Randall dan Susan E. Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Menghadapi Abad ke-21*. Edisi Keenam Jilid 1. Jakarta: Erlangga.

- Sinambela, Litjan Poltak, dkk. 2008. *Reformasi Pelayanan Publik, Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- _____. 2009. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data. Perilaku Organisasional*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sumarsono, S. 2009. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jogjakarta: Center For Academic Publishing Service (CAPS).
- Sutrisno, Edi. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Simanjuntak, Payaman J, 2003, *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Prisma, Jakarta.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal Rivai, 2004, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Taja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2008). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo Persada.
- Widodo, Joko. 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Jakarta: Bayumedhai Publishing.
- Winardi, J. 2012. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.