

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KOTA LUBUKLINGGAU**

Yohanes Susanto¹, Sukoco²

Prodi Pascasarjana Manajemen, Universitas Bina Insan Lubulinggau^{1,2}

yohannessusanto@univbinainsan.ac.id¹, sukoco@gmail.com²

ABSTRACT

The performance of Local Government produced by each Regional Apparatus Organization (OPD) varies, depending on how the OPD manages the Administration of Government in its Organization, the performance is generally assessed by the Community as a service user. The purpose of this study is to examine the performance of services at the Department of Population and Civil Registration, Lubuklinggau City, which is influenced by human resources, with variables that affect; Competency, Commitment, and Motivation variables with exsplanatory research or confirmatory research methods, and technical analysis using Statistical Social Service (SPSS) 22.0 with a population of 59 respondents from community members who use licensing services in Musirawas District. The results showed that partially the three variables above only Komtmen variables affect performance, but simultaneously these three variables affect performance and commitment variables have the most dominant influence, the management implications of the role of human resource commitment as the executor of governance in the regions, become the benchmark measure in realizing excellent service in the Lubuklinggau City DUKCAPIL Service.

Keywords : *Competence, Commitment, Motivation, Performance.*

ABSTRAK

Kinerja Pemerintahan Daerah yang dihasilkan setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) berbeda-beda, tergantung bagaimana OPD tersebut mengelola Penyelenggaraan Pemerintahan di Organisasinya, kinerja tersebut pada umumnya dinilai oleh Masyarakat sebagai pengguna layanan. Tujuan penelitian ini mengkaji kinerja layanan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kota Lubuklinggau, yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia, dengan variable yang mempengaruhi; variabel Kompetensi, Komitmen, dan variable Motivasi dengan metode *exsplanatory research* atau *confirmatory research*, dan teknis analisis menggunakan *Statistical service social (SPSS) 22,0* dengan populasi 59 responden unsur masyarakat pengguna layanan perizinan di Kabupaten Musirawas. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ketiga variabel di atas hanya variabel Komtmen berpengaruh terhadap kinerja, namun secara simultan ketiga variabel tersebut mempengaruhi kinerja dan variabel Komitmen mempunyai pengaruh yang paling dominan, implikasi manajemennya peran komitmen sumber daya manusia sebagai pelaksana penyelenggara Pemerintahan di Daerah, menjadi tolok ukur dalam mewujudkan pelayanan prima di Dinas DUKCAPIL Kota Lubuklinggau.

Kata Kunci : Kompetensi, Komitmen, Motivasi, Kinerja.

I. PENDAHULUAN

Warga Negara merupakan merupakan salah satu unsur yang penting di suatu Negara, bahkan salah satu syarat berdirinya Negara adalah terdapatnya penduduk/warga Negara yang mendiami Negara tersebut. Sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Dasar 1945 pasal 26 “Warga Negara adalah orang bangsa Indonesia asli dan orang-orang bangsa lain yang disahkan oleh Undang- Undang sebagai warga Negara”. Oleh sebab itu diperlukan pengelolaan administrasi kependudukan yang jelas, tertib, dan berkekuatan hukum. Yang sudah diwujudkan dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2013 tentang Administrasi Kependudukan. Agar status kependudukannya mempunyai kekuatan hukum, hendaknya penduduk/warga Negara mendaftarkan dan mencatatkan setiap peristiwa penting mengenai kependudukannya. Dokumen kependuduk ini berupa dokumen Pendaftaran Penduduk dan akta-akta pencatatan sipil. Penyelenggaraan pelayanan pemerintah di bidang kependudukan tersebut pada hakikatnya tidak terlepas dari prinsip – prinsip manajemen yang senantiasa berjalan secara simultan dan proporsional dalam kerangka pencapaian tujuan organisasi. Salah satu instansi yang berwenang mengelola administrasi kependudukan adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau. Seiring dengan pertumbuhan penduduk di Kota Lubuklinggau diperlukan pengelolaan administrasi kependudukan yang jelas dan tertib, maka dari itu diperlukan dukungan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kinerja yang tinggi agar tercipta percepatan pengurusan dokumen administrasi kependudukan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan. Sedangkan organisasi, menurut Malayu SP Hasibuan (2016:5) Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih

yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan keberhasilan suatu organisasi ataupun instansi pemerintahan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Berbagai cara dapat ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya diantaranya dengan mewujudkan kepuasan kerja pegawai melalui penempatan pegawai yang sesuai kompetesinya. Oleh karena itu dalam penelitian ini, aspek-aspek kompetensi, komitmen kerja, dan penempatan pegawai di Satuan Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau, mendapat perhatian utama. Apalagi berkaitan dengan tenaga teknis operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIK) dan Administrator Database Kependudukan (ADB) dan tenaga teknis lainnya. Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja itu sendiri adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan kegiatan dalam satu kurun waktu tertentu. Kualitas pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Dengan demikian, diperlukan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mempunyai kompetensi tinggi, karena keahlian dan kompetensi tersebut dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja karyawan. Penilaian kinerja sangat penting bagi suatu organisasi. Dengan penilaian kinerja tersebut suatu organisasi dapat melihat sejauh mana faktor manusia dapat menunjang tujuan suatu organisasi. Penilaian terhadap prestasi dapat memotivasi

pegawai agar terdorong untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu diperlukan penilaian kinerja yang tepat dan konsisten. Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap individu, pegawai harus memiliki kompetensi yang memadai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan, agar hasil kerja yang diperoleh dapat optimal dan memuaskan. Oleh karena itu, kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016:271).

Selain kompetensi, penempatan kerja yang tepat dalam posisi jabatan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Menempatkan pegawai yang tepat pada jabatan atau posisi yang tepat (*the right man on the right place*) merupakan sebuah konsep manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) untuk memperoleh kinerja pegawai yang optimal. Penempatan kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena merupakan faktor penting yang menghasilkan pendayagunaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang optimal bagi perusahaan sehingga tercapai tujuan organisasi. Menurut Mathis dan Jackson dalam Betti Nuraini (2017:44) penempatan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seseorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Setiap pegawai dalam organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian misi, visi, dan tujuan organisasi untuk menciptakan komitmen kerja yang baik. Dalam organisasi sektor publik, ikatan batin antara pegawai dengan organisasi dapat dibangun dari kesamaan misi, visi, dan tujuan organisasi, bukan sekedar ikatan kerja. Ikatan mereka

untuk bekerja di instansi pemerintah bukan sekedar gaji, namun lebih pada ikatan batin misalnya ingin menjadi Abdi Negara dan Abdi Masyarakat, status sosial, dan sebagainya. Sehingga bila setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaik bagi Negara dan pelayanan terbaik pada Masyarakat, tentunya kinerja sektor publik akan meningkat. Sehingga dapat diasumsikan kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada Manajer. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau memiliki jumlah pegawai sebanyak : 21 orang pejabat struktural (Eselon II.b, III.a, III.b, IV.a), 16 orang fungsional umum, dan dibantu pegawai TKS sebanyak 22 orang, total keseluruhan 59 orang. Susunan organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau terdiri dari kepala Dinas, sekretaris yg membawahi kepala sub bagian perencanaan dan evaluasi, kepala sub bagian keuangan dan kepala sub bagian umum dan kepegawaian, serta kepala bidang pelayanan pendaftaran penduduk yg membawahi 3 kepala seksi, kepala bidang pelayanan pencatatan sipil membawahi 3 kepala seksi, kepala bidang pengelolaan informasi administrasi kependudukan yang membawahi 3 kepala seksi, dan kepala bidang pemanfaatan data dan inovasi pelayanan, serta fungsional umum. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pengelolaan administrasi kependudukan, dan tentunya memerlukan kompetensi pegawai yang cukup variatif, yang di tunjang oleh penguasaan di bidang tugas masing-masing dengan komitmen kerja yang tinggi, serta penempatan kerja (*job placement*) yang tepat. Dengan berbagai jenis jabatan struktural dan jumlah pegawai yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau, diharapkan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada seluruh

masyarakat kota Lubuklinggau dalam bidang administrasi kependudukan. Dalam pelaksanaan tugas, Dinas Kependudukan dibantu oleh pegawai honorer untuk posisi *front office*, Operator SIAK, dan Sopir. Namun pada kenyataannya, fenomena dari masalah penempatan kerja bagi pegawai dengan berbagai latar belakang pendidikan, kompetensi keahlian masih terjadi dalam organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau. Beberapa fenomena yang terjadi, berdasarkan observasi awal adalah : penempatan aparatur yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikan. Salah satunya adalah seksi kelahiran dijabat oleh aparatur berlatar belakang pendidikan yang tidak linier. Bendaharawan dijabat oleh aparatur dengan latar belakang pendidikan yang berbeda. Penempatan kerja tidak disesuaikan dengan kompetensi dan keahlian, salah satunya adalah operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) ditugaskan kepada pegawai honorer dengan kompetensi keahlian yang tidak sesuai. Rata – rata pendidikan operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) adalah Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) sederajat, belum pernah mengikuti pelatihan, bimtek operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK), dan lulus uji kompetensi operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK). Begitu juga untuk Bendaharawan gaji dan Bendaharawan penerimaan belum pernah mengikuti Diklat Bendahara.

Selain penempatan kerja dan kompetensi, komitmen kerja juga menjadi unsur yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja. Berdasarkan observasi peneliti, mendapatkan bahwa tingkat kepatuhan kedisiplinan masih belum optimal. Hal ini terlihat tingkat kehadiran saat apel pagi, pada hari senin tingkat kehadirannya tinggi. Sedangkan pada hari-hari berikutnya tingkat

kehadiran rendah. Tingkat kepatuhan aturan waktu pulang kerja belum optimal, masih ada pegawai yang pulang kerja belum waktunya. Hal ini terus terjadi karena belum adanya sanksi tegas terhadap pegawai yang tidak patuh pada ketentuan kehadiran di kantor. Sehingga pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu. Dengan arti lain bahwa komitmen pegawai untuk patuh dan taat disiplin masih belum optimal. Dari beberapa aspek variable yang di duga mempengaruhi Kinerja pegawai, akan membawa pengaruh pada tingkat motivasi pegawai yang rendah, daya dorong pribadi dari masing-masing individu pegawai untuk mengembangkan diri masih sangat rendah, upaya meningkatkan pendidikan baik formal maupun informal belum optimal. Adanya pelayanan dokumen kependudukan yang selesai tidak tepat waktu sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP), mencerminkan bahwa komitmen memberikan pelayanan tepat waktu masih belum baik, hal ini tergambar pada indeks kepuasan terhadap layanan dokumen kependudukan yang terus menurun pada tahun 2015, 2016, dan 2017. Berdasarkan perjanjian kinerja target nilai indeks kepuasan terhadap layanan dokumen kependudukan sebesar 81,26. Akan tetapi pencapaian belum mencapai target, adapun realisasinya yaitu : pada tahun 2015 capaian indeks kepuasan terhadap layanan dokumen kependudukan sebesar 77,32. Pada tahun 2016 capaian indeks kepuasan terhadap layanan dokumen kependudukan sebesar 76,90, sedangkan pada tahun 2017 capaian indeks kepuasan terhadap layanan dokumen kependudukan sebesar 72,98 %. Dengan demikian bisa dikatakan bahwa komitmen terhadap kepuasan layanan dokumen kependudukan realisasinya masih belum optimal, terhadap target yang disepakati. Perbandingan capaian indikator kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau. Sebelumnya. Indikator Kinerja yang mengalami penurunan

realisasi adalah Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap pelayanan dokumen kependudukan pada tahun 2017 turun 4,21 % dan Persentase penduduk lahir yang memiliki Akta Kelahiran di tahun 2017 turun sebesar 95,21 %. Capaian kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil secara kuantitas sudah baik, akan tetapi secara kualitas belum optimal, kualitas belum optimal tergambar dari indeks kepuasan terhadap layanan dokumen kependudukan yang mengalami penurunan realisasi dari target nilai yang ditetapkan.

Pada evaluasi rencana kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, yang menjadi hambatan atau masalah utama yang dihadapi dalam rangka pencapaian sasaran program Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau, salah satunya adalah masih kurangnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) tenaga teknis dan perencana dibidang kependudukan maupun pencatatan sipil. Berdasarkan pengamatan penulis, ada beberapa tenaga teknis yang belum sesuai dengan kompetensi dalam penempatan kerjanya, serta masih belum optimalnya komitmen kerja, yang berdampak kurang optimalnya pelaksanaan kegiatan program yang telah ditetapkan dan berdampak belum optimalnya kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang yang sebagaimana diuraikan di atas, Penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau, yang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di Bidang Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

Beberapa ahli mengemukakan pengertian kinerja diantaranya: Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang

diharapkan (Daryanto dan Bintoro 2017:105). Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2017:270), kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Emron (2017:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendapat lain, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Arif, 2018:98). Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, kinerja adalah hasil kerja, hasil kegiatan atau hasil tugas yang sudah diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang secara kuantitas dan kualitas, dalam kurun waktu tertentu berkaitan untuk mencapai tujuan organisasi, yang sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya, dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika

2.2 Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atas tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, (Wibowo 2016: 271).

Competency (kompetensi) adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap,

atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan (Mc. Clelland dalam Sedarmayanti, 2017:150). Boulter dkk.(2003) dalam Edy (2016:203-204), mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Edy 2016:203). Menurut Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 (dalam Edy 2016: 203), kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya (Pasal 3). Menurut Boyatzis (Armstrong 2009) dalam Donni (2017:253) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa, kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, kecakapan, sikap, dan perilaku dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan pekerjaannya. Sehingga pekerjaan tersebut dilaksanakan secara profesional, dengan hasil efektif, efisien, transparan, dan akuntabel, berdasarkan ketentuan yang berlaku

2.3 Komitmen Kerja

Pendapat para ahli tentang pengertian komitmen dapat sangat bervariasi, ada yang menyatakan hanya komitmen saja, namun

adapula yang menyatakan sebagai komitmen organisasional. Pada dasarnya komitmen bersifat individual, merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki setiap individu. Sedangkan komitmen individu terhadap organisasi dimana dia bekerja dapat dikatakan sebagai organisasional.

Menurut Mathis dan Jackshon dalam Fakhry (2017:262) komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan mempercayai dan menerima tujuan-tujuan organisasi, serta tidak akan meninggalkan organisasi tersebut.

Menurut Wibowo (2016:431), komitmen organisasional adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasional adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi (Priansa,2017:234). Mulyadi (2001) dalam Udik dan Farida (2017:76), mendefinisikan bahwa komitmen adalah kesediaan personel untuk menginvestasikan perhatian dan pengetahuannya kepada pekerjaan. Sedangkan menurut Robbins dalam Zakiul dkk. (2017:62), komitmen adalah sikap kesediaan diri untuk memegang teguh visi, misi serta kemauan untuk mengerahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugas. Komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya, ada hubungan signifikan antara budaya kerja dengan komitmen pegawai. Komitmen Organisasional menurut Gibson,et.Al dalam Prapti Ningsih (2017:181) adalah identifikasi rasa, keterlibatan, loyalitas yang ditampilkan oleh pekerja terhadap

organisasi atau unit organisasinya. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan sebuah organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Dimana pegawai/karyawan yang ingin kariernya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan prestasi (Emron,dkk. 2017:221). Komitmen organisasional merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, dan misi, dan tujuan bersama (Busro,2018:75). Berdasarkan pendapat para pakar diatas, penulis menyimpulkan bahwa komitmen kerja adalah suatu kondisi yang mengidentifikasi perasaan, loyalitas dan sikap kesediaan seseorang memegang teguh visi dan misi serta nilai – nilai sebuah organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

2.4 Motivasi Kerja

Menurut Pandi Afandi (2018:23), motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Wibowo (2016:110), motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Berdasarkan pendapat-pendapat para pakar di atas, maka dapat dikatakan, motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap

serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan terhadap pencapaian tujuan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Sugiyono (2013:14) metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang memandang suatu realitas itu dapat diklasifikasikan, konkrit, teramati dan terukur, hubungan variabelnya bersifat sebab akibat dimana data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik.

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini mengkaji Kompleksitas tugas, independensi dan Kompetensi terhadap Integritas implikasinya pada kualitas hasil pemeriksaan auditor di kabupaten Musirawas Utara, dengan jumlah populasi sebanyak 59 personal aparatur. Langkah awal dalam penelitian ini adalah merumuskan masalah penelitian. Selanjutnya membuat instrumen penelitian berupa Angket, wawancara. penelitian ini menggunakan jenis penelitian Deskriptif Kuantitatif. Untuk lebih jelasnya rancangan penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :

Teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis *Structur Equation Modelling*, merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda dan analisis jalur. Analisis ini menurut Waluyo (2011 : 1) adalah sekumpulan teknik- teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif “rumit” secara simultan, hubungan rumit yang dimaksud adalah rangkaian yang dibangun antara satu atau beberapa variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen metodologi, *Structur Equation Modelling* memainkan berbagai peran, di antaranya sebagai sistem persamaan simultan, analisis kausal linier, analisis lintasan (*path analysis*) *analysis of covariance structure*, dan model

persamaan struktural (Wijanto, 2008 : 6).

3.2 Hipotesis Penelitian

Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompetensi, Komitmen kerja dan motivasi kerja secara bersama sama terhadap Kinerja pegawai.

Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompetensi dan komitmen kerja secara bersama sama terhadap Kinerja pegawai.

Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompetensi dan motivasi kerja secara bersama sama terhadap Kinerja pegawai.

Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara komitmen kerja dan motivasi kerja secara bersama sama terhadap Kinerja pegawai.

Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komitmen kerja terhadap kinerja pegawai.

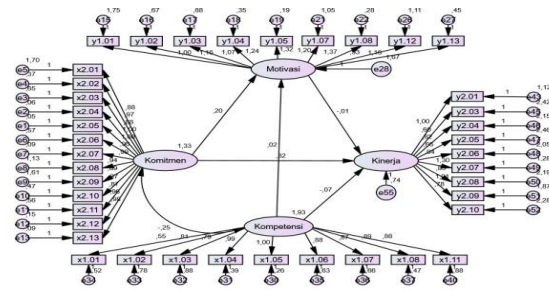
Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

1. Pengolahan Data Dan Pembahasan

Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) setelah dilakukan analisis di tingkat un-indimensionalitas dari masing-masing dimensi maupun indikator-indikator pembentuk variabel laten atau konstruk eksogen maupun endogen yang di uji dengan *Confirmatory Factor Analysis*, dan tahapan selanjutnya melakukan analisis *Full Model* dari ke lima variabel yaitu variabel Kinerja, Kompetensi, Komitmen dan Motivasi, Full Model dimaksud sebagaimana tergambar Gambar di bawah ini :



Gambar 1
Confirmatory Factor Analysis (CFA) Full Model

Berdasarkan Gambar di atas dapat diketahui bahwa semua indikator dari konstruk eksogen dan konstruk endogen dan kriteria uji t pada Full Model memiliki nilai faktor loading > 0,5, menurut Igarria et al dalam Wijayanto 2008, menyatakan apabila muatan faktor standar $\geq 0,5$ adalah *Very Significant* dan Ghozali 2008 menyatakan faktor loading yang signifikan bila memiliki faktor loading standar $\geq 0,5$ menunjukkan tingkat *Convergent Validity* yang baik. Dengan demikian dimensi dan indikator dalam Model CFA Full Model Konstruk endogen dan Konstruk eksogen, seluruhnya valid karena memiliki nilai faktor loading standar > 0,5 dan selanjutnya di estimasi uji simultan yaitu Goodness of fit index, sebagaimana pada hasil output Amos dibawah ini :

Tabel Hasil Pengujian parameter Confirmatory Factor Analysis (CFA) Full Model Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Esti	S.	C.	La
			mat	E	R.	be
			e	.	P	l
Moti	<-	Kom	,19	,0	2,	,0
vasi	--	itme	6	9	12	3
		n		2	9	3
Moti	<-	Kom	,01	,0	,2	,8
vasi	--	peten	7	7	23	2
		si		6		4
		Kom	-	,0	-	,2
Kine	<-	peten	,07	5	1,	2
rja	--	si	0	8	20	9
					3	

Kine <- Kom	,31	,0	4,	*
rja -- itme	9	7	22	*
n		5	8	*
Kine <- Moti	-	,0	-	,8
rja -- vasi	,01	6	,1	6
	0	0	69	6

Gambar di atas menunjukkan bahwa semua indikator pada Full Model memiliki nilai standar loading > 0,5 menunjukkan adanya tingkat convergent validitas yang baik, sehingga tidak ada yang drop dan hasil estimasi dari masing-masing variabel sebagai berikut :

Estimasi Variabel Motivasi dengan Komitmen sebesar 0,196 dengan nilai probabilitas (P) sebesar 0,033 dan nilai C.R - 2,129. Estimasi Variabel Motivasi dengan Kompetensi sebesar 0,017 dengan nilai probabilitas (P) sebesar 0,824 dan nilai C.R 0,223 Estimasi Variabel Kinerja, dengan Kompetensi sebesar -0,070 nilai Probabilitas (P) sebesar 0,229 dan nilai C.R -1,103 Estimasi Variabel Kinerja, dengan Komitmen sebesar 0,319 nilai Probabilitas (P) sebesar 0,000 dan nilai C.R 0,075. Estimasi Variabel Kinerja dengan Motivasi sebesar -0,010 nilai Probabilitas (P) sebesar 0,866 dan nilai C.R 0,169

2. Persamaan Struktur

Kinerja = -0,70 Kompetensi+0,319 Komitmen + -010 Motivasi+ e. Hasil pendugaan Para Meter Full Model pada Gambar Gambar Full Model menjadi acuan pengujian kelima Hipotesis yang ditetapkan sebelumnya, kemudian hasil pembuktian Hipotesis akan menjadi kesimpulan akhir dalam penelitiaasn ini, dan pengujian secara simultan menggunakan kreteria Goodness of Fit Index sebagaimana tercantum pada kreteria pengujian sebagaiberikut :

Tabel 1
Kriteria Pengujian

Goodness of Fit Index	Cut Off Value	value
chi Square	Diharapkan kecil	3465,157
Significance Probability	≥ 0,05	0,000
RMSEA	≤ 0,08	0,152
GFI	≥ 0,90	0,540
AGFI	≥ 0,90	0,486
CMIN / DF	≤ 2,00	4,721
TLI	≥ 0,95	0,668

Sumber : Olah Data SPSS, 2018

3. Pengujian Hipotesis

1) Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil perhitungan Amos di atas, estimasi pengaruh Kompetensi Pegawai Dinas DUKCAPIL Kota Lubuklinggau terhadap Kinerja, sebesar -0,70 atau (-70%) dan C.R. sebesar -1,203 dimana kreteria t-tabel > (1,96) ini mencerminkan secara parsial tidak ada pengaruh antara Kompetensi dengan Kinerja

2) Pengujian Hipotesis Kedua

Estimasi pengaruh Komitmen terhadap Kineja sebesar 0,319 dan C.R sebesar 4,228 dan kreterian t tabel > 1,96 ini mencerminkan secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen terhadap Kinerja.

3) Pengujian Hipotesis ketiga

Estimasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja sebesar -0,10 dan C.R sebesar -0,169 dan kreteria t tabel > 1,96 ini mencerminkan secara parsial tidak ada pengaruh , antara Motivasi pegawai terhadap Kinerja.

4) Pengujian Hipotesis Keempat

Estimasi pengaruh Kompetensi sumber daya manusia dan komitmen secara

bersama-sama diperoleh kriteria Goodness of Index tidak memenuhi kriteria Good Fit tabel 4.6 diatas. Ini mencerminkan tidak ada pengaruh antara Kompetensi, dan Komitmen secara bersama-sama pegawai Dinas DUKCAPIL Kota Lubuklinggau.

Estimasi pengaruh Komitmen dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja diperoleh kriteria Goodness of Index tidak memenuhi kriteria Good Fit tabel 4.6 diatas. Ini mencerminkan tidak ada pengaruh antara Kompetensi, dan Komitmen secara bersama-sama pegawai Dinas DUKCAPIL Kota Lubuklinggau.

4.2 Pembahasan

1. Interpretasi Hasil Penelitian

- a. Kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas DUKCAPIL Kota Lubuklinggau, kompetensi tersebut didukung oleh Pegawai DISDUKCAPIL Kota Lubuklinggau memiliki kepercayaan yang tinggi di dalam mengerjakan pekerjaan (X1.05) Full Model regresi wrihgt.
- b. Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas DUKCAPIL Kota Lubuklinggau, pengaruh tersebut di dukung oleh bahwa Kerugian Negara atas pengeluaran daerah di tanggung oleh Pegawai DISDUKCAPIL Kota Lubuklinggau akan melakukan yang terbaik karena merasa bahagia bekerja pada instansi tersebut.(X2.04) Full Model.
- c. Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas DUKCAPIL Kota Lubuklinggau, pengaruh tersebut di dukung oleh (X3.05) Pegawai memiliki keterampilan konseptual berkaitan dengan bidang tugas yang dibebankan kepada pegawai Disdukcakil Full Model

- d. Kompetensi, Komitmen dn Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pengaruh tersebut di dukung oleh Dalam bekerja pegawai Dinas Ducapil selalu menggunakan waktu yang ada dengan sebaik – baiknya.
- e. Bahwa pengaruh Kompetensi terhadap Kualitas Laporan Keuangan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Assyifah Nurillah (2014), Ida Bagus Pujiswara, et al (2014), Ropiyantie (2012), Jannaini (2012) dan Kusumah (2012) serta Sihombing (2011) yang menyimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian secara statistik terhadap data penelitian in (Pengaruh Kompetensi Sumber daya manusia, Komitmen dan Motivasi terhadap Kualitas Kinerja pegawai Dinas DUKCAPIL Kota Lubuk Linggau) dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas DUKCAPIL Kota Lubuklinggau, pengaruh kompetensi tersebut di dukung oleh Pegawai DISDUKCAPIL Kota Lubuklinggau memiliki kepercayaan yang tinggi di dalam mengerjakan pekerjaan.
2. Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas DUKCAPIL Kota Lubuk Linggau hal ini didukung oleh bahwa Kerugian Negara atas pengeluaran daerah di tanggung oleh Pegawai DISDUKCAPIL Kota Lubuklinggau akan melakukan yang terbaik karena merasa bahagia bekerja pada instansi tersebut.
3. Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas DUKCAPIL Kota

Lubuklinggau di dukung oleh Pegawai memiliki keterampilan konseptual berkaitan dengan bidang tugas yang dibebankan kepada pegawai Disdukcapil.

4. Kompetensi Sumber daya Manusia, Komitmen dan Komitmen secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas DUKCAPIL Kota Lubuklinggau, namun secara parsial hanya Komitmen yang berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas DUKCAPIL Pemerintah Kota Lubuklinggau.

VI. SARAN

- 1 Saran untuk Organisasi/SKPD pengelola Keuangan daerah
 - a. Dalam upaya mewujudkan Kinerja yang baik, peran pemerintah tetap dibutuhkan utamanya dalam upaya mengembangkan Sumberdaya manusia, Setiap Pegawai wajib menguasai tugas pokok dan fungsinya dibidang pencatatan kependudukan dan catatan sipil.
 - b. Dalam upaya menjaga kestabilan kinerja pengelolaan administrasi pencatatan kependudukan khususnya pelaksanaan pencatatan sipil peran pengawasan khususnya kepala Dinas DUKCAPIL harus berjalan. wajib melaksanakan sistem pencatatan akurat, tepat dan cepat dalam pelayanan pada masyarakat.
- 2 Saran untuk Penelitian lanjutan.
 Dalam penelitian lanjutan, penelitian mengenai indikator penyebab kelemahan birokrasi dalam pelayanan DUKCAPIL yang benar dan tepat waktu atau mampu menyajikan layanan prima dan berkualitas , yang terindikasi dalam latarbelakang penelitian ini, namun belum diteliti di sarankan pada peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel-variabel lain yang berkaitan dengan kajian meningkatkan kinerja pelayanan

DUKCAPIL.

VII. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arif, Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia "Strategi Mengelola Karyawan"*. CAPS (Center for Academic Publising Service): Yogyakarta.
- [2] Betti Nuraini. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bidang Pendidikan*. PT.Raja Grafindo: Depok.
- [3] Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media : Yogyakarta.
- [4] Donni, Juni Priansa. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta CV: Bandung.
- [5] Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Pustaka Setia : Bandung.
- [6] Edy, Sutrisno. 2015. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- [7] Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group: Jakarta.
- [8] Emron Edyson,dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfa Beta, Bandung.
- [9] Fakhry, Zamzam. 2017. *Manajemen Iklim Organisasi*. Bogor : CV. RWTC Succes.

- [10] Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- [11] Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- [12] Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke empat belas. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- [13] Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh, Bandung. CV.Alvabeta.
- [14] Mila Badriyah . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-2, Bandung : CV. Pustaka Setia.
- [15] Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi revisi. Cetakan ke-2, Jakarta : Rajawali Pers.
- [16] Muhammad Busro. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan ke-1, Jakarta : Prenadamedia Group.
- [17] Pandi, Afandi., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia “Teori, Konsep dan Indikator”*.. Zanafa Publishing. Yogyakarta.
- [18] Sambas. 2017. *Analisis Kolerasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian*. Cetakan ke tiga. Pustaka Setia : Bandung
- [19] Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia “Reformasi Birokrasi dan Manajemen pegawai Negeri Sipil”*. PT Refika Aditama. Bandung.
- [20] Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama : Bandung.
- [21] Siagian P.Sondang. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- [22] Sjafrri Mangkuprawira. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Edisi Kedua*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- [23] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Cetakan kedua puluh*. CV. Alfabeta : Bandung.
- [24] Syofian Siregar. 2017. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Bumi Aksara, Jakarta.
- [25] Udik Yudiono dan Farida Marwis., 2017. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai*. JIP, Vol. 7, No.1, Januari 2017, Hal: 74-84.
- [26] Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja. Edisis Kelima*. PT. Rajawali Pers : Jakarta.
- [27] Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. PT RajaGrafindo Persada: Jakarta.
- [28] Wibowo Nasrudin Sandi. 2018. *Pengaruh Rekrutmen dan*

- Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.* Jurnal Monex (IISN:2089:5321), Bandung.
- [29] Yuyun dan Syarah, 2016. *Pengaruh Penempatan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Staff Pegawai Non Manajer di Bank Tabungan Pensiun Nasional.Tbk.Kota Tasikmalaya.* Jurnal Ekonomi Manajemen Vol. 2, No.2 , November 2016, ISSN 2477-2275.
- [30] Zakiul Amri Rizqina,Muhammad Adam,dan Syafruddin Chan, 2017. *Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS).* Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah.Vol. 1, No.1, September 2017, ISSN:2302-0199, pp.59-69.
- [31] Agustriyana Darwis., 2015. *Analisis Faktor-faktor Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Yuniko Asia Prima di Kota Bandung.* Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship (ISSN : 2443-2121):158-178, Bandung.
- [32] Ambar Kurniawan, Abdul Rivai, and Suharto.2018. *Effect of Employee Placements and Competency on Employee Performance through Motivation in Pt. Bank Capital Tbk Branch of Kuningan Tower Jakarta.* Scholar Journal of Economics, Business and Management (SJEEM),Feb,2018;5(2):126-135, e-ISSN 2348-5302 p-ISSN 2348-8875.
- [33] Billy Yannis saputra, Susi Hendriani,dan Machasin., 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis.* Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol.IX, No.2, Mei 2017., online diakses 04 Maret 2019.
- [34] Devira, Pusparani., 2018. *Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan.* Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 58, No.2, Mei 2018.
- [35] Elita, Halimsetiono. 2014. *Peningkatan Komitmen Organisasi untuk Menurunkan Angka Turnover Karyawan.* Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional Vol.8, No.8, Mei 2014.
- [36] Endang Haryati dan Siti Hajar. 2016. *Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).* Jurnal Bisnis Administrasi Vol.05, No.1, 2016.
- [37] Falih, Suaedi., 2017. *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Pelayanan di Rumah Sakit Haji Surabaya.* Al Tijarah Vol.3, No.1, Juni 2017., p-ISSN:2460-4080, e-ISSN:2528-2948.
- [38] Fannidia, Ifani.P., 2014. *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial.* Jurnal

- Administrasi Pendidikan Vol.2, No.1, Juni 2014., Hal. 220-831.
- [39] Helmy, Adisaksana., 2017. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen (Study pada karyawan BRI (Persero) Tbk. Malang Martadinata)*. JABM Volume 24, Nomor 2, Oktober 2017.
- [40] Imro'atul Hasanah., 2017. *Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja pada RSUD Haji Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, (ISSN:2461-0590), Surabaya.
- [41] Kartika Syatrea Chandra., 2014. *Analisis Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan pada PT.Arta Boga Cemerlang Surabaya*. Jurnal Program Manajemen Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- [42] Khaerudin, Abdul Rivai, and M.Rianto.2018. *The Effect of Placements and Competency on Performance through Employee Commitment in Financial Center Office Ministry Of Defense Indonesia*. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), Feb,2018, e-ISSN 2278- 48X, p-ISSN 2319-7668, Vol.20.
- [43] Mansur., 2017. *Pengaruh Penempatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng*. Jurnal Mirai Manajemen Vol.2, No.2, April Juni 2017.
- [44] Ni Komang, Sri Wahyudi dan I Gede , A. Sudibya. 2016.*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan di Natya Hotel Kuta Bali*.E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.5, No.2, 2016 :870-897. ISSN : 2302-8912.
- [45] Oswald H.F.P, L. Manake, dan Sjendri L., 2015. *Analisis Kompetensi, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.PLN (Pesero) Wilayah Suluttenggo Area Manado*. Jurnal EMBA, Vol.3, Nomor 2, Juni 2015., ISSN:2303-1174.
- [46] Prapti, Ningsih ., 2017. *Pengaruh Komitmen, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Pasang Kayu Kabupaten Mamuju Utara*. Jurnal Katalogis, Vol.5, Nomor 7, 7 Juli 2017., ISSN:2302-2019.
- [47] Rais, Hidayat. 2017. *Tinjauan Teoritik Tentang Komitmen Organisasi Guru*, Jurnal Ilmiah Pendidikan, Volume 1 Nomor 2. (2017) 62-70, E-ISSN : 2550-0406.
- [48] Rini., 2016. *Analisis Penempatan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru Baru*. JOM FISIP Vol.3, No.2, Oktober 2016 2017, Pekanbaru.
- [49] Safrina, Hafifatur R., 2017. *Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Jember*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol.11, No.3, September 2017, Hal: 366-377.

- [50] Salju dan Mastia Makmur., 2014. *Pengaruh Motivasi, dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan KAbupaten Luwu Utara*. Jurnal Manajemen, Vol. 1, No.2, Juli 2014, Hal: 73-83.
- [51] Seno Adri. 2015. *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Pekan Baru*. Jorn FISIP. Pekan Baru.
- [52] Sunaryo., 2016. *Pengaruh Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III Medan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Vol. 17, No.1, April 2016, ISSN:1693-7619, Medan.
- [53] Tika, K. Chaniago., 2017. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Polonia Medan*. Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Medan Area.
- [54] Tilaar, Rattu, dan Enambe., 2015. *Analisis Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Tolikara*. Jurnal Program Pasca Sarjana Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- [55] Aqila, Arta (2018) *Rangkuman Teori Manajemen SDM*. <https://artaqila.blogspot.co.id/2018/02/ran-gkuman-teori-manajemen-sdm.html>. 11.30 Wib, Sabtu 6 April 2019.