

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH
KABUPATEN MAJENE**

Hasil Penelitian Untuk Tesis S-2

Program Magister Manajemen



Diajukan Oleh :

**A N W A R
2017.MM.2.0957**

Kepada

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PPS STIE NOBEL INDONESIA
2019**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN KERJA
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH
KABUPATEN MAJENE**

Oleh :

A N W A R

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 28 Januari 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si

Dr. Maryadi, S.E., M.M.

Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,

Dr. Maryadi, S.E., M.M.

Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Januari 2020

Mahasiswa Ybs,



ANWAR

NIM: 2017.MM.2.0957

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan kehadiran Allah Swt. atas Karunia dan Ridho-Nya penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “Pengaruh Kompetensi, komitmen kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene”. Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan Pendidikan Program Pascasarjana Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana (PPS) STIE Nobel Indonesia.

Dalam penyusunan hingga terwujudnya tesis ini tidak terlepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Ir. H. Mubyl Handaling selaku Pembina Yayasan Nobel Indonesia Makassar, dan Dr. H. Mashur Razak, S.E., MM selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar yang telah memberikan ijin, kesempatan serta dorongan yang tidak ternilai harganya kepada diri penulis.
2. Bapak Dr. Maryadi., S.E., M.M, Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si, dan selaku Direktur, Asisten Direktur I PPS STIE Nobel Indonesia dan Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang telah memberikan kontribusi yang sangat besar sehingga penyelesaian studi dapat diselesaikan dengan tepat waktu.
3. Prof. Dr. H. Saban Echdar, SE., M. Si dan Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing serta Bapak. Dr. Asri, S. Pd., M. Pd dan Bapak Dr. Muhammad Idris, SE., M.Si selaku Tim Penguji yang telah memberikan arahan dan banyak meluangkan waktu hingga terselesainya tesis ini.

4. Seluruh Dosen Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia yang membekali penulis untuk selangkah lebih maju sehingga tesis ini terwujud.
5. Kedua Orang Tua Darmi serta Mertua Kamaruddin dan sahadia. Dan Seluruh Saudara, dan Istriku tercinta Ridawati, Anak-anakku tersayang Auliya Alfariska anwar, Citra Alkhumaira Anwar.
6. Bapak Bupati Kabupaten Majene Dr.H. Fahmi Massiara, MH Kepala Badan Keuangan daerah Kab. Majene. H. Kasman, SE., M.M yang telah banyak membantu baik materil maupun moril serta memberikan izin dalam mengikuti Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia.
7. Bapak/Ibu Pegawai Badan Keuangan Kab. Majene yang bersedia dijadikan responden penelitian.
8. Keluarga, teman-teman seangkatan dan seluruh civitas akademika Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia yang banyak membantu selama studi.

Penulis sadar bahwa dalam penulisan tesis ini masih banyak kekurangan dan kelemahan. Untuk itu saran dan kritikan senantiasa penulis terima untuk pengembangan selanjutnya. Semoga tesis ini bermanfaat bagi civitas akademika STIE Nobel Indonesia Makassar.

Majene, januari 2020

Penulis,

ANWAR

ABSTRAK

Anwar. 2020. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene, dibimbing oleh H. Saban Echdar dan Maryadi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh kompetensi, komitmen kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) dan sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene (2) variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, jenis penelitian adalah gabungan kualitatif dan kuantitatif, dimana penelitian ini menggunakan metode survei. Penelitian ini dilaksanakan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene. Waktu penelitian selama 3 bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene yang berjumlah 40 orang pegawai. Pada penelitian ini dilakukan pengumpulan data menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel. Populasi pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene sebanyak 40 orang pegawai. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh kompetensi, komitmen kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene, dengan nilai $t_{hitung} 2,904 > t_{tabel} 1,686$, $2,073 > t_{tabel} 1,686$, dan $1,788 > t_{tabel} 1,686$, Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 30,779, lebih besar dari $F_{tabel} = 3,24$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor kompetensi, komitmen kerja dan kepuasan kerja secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene sebesar 71,9% sedangkan sisanya 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini (2) kompetensi (X_1) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

Kata kunci: kompetensi, komitmen kerja, kepuasan kerja, dan kinerja



ABSTRACT

Anwar. 2020. *The Effect of Competence, Work Commitment, and Job Satisfaction toward the Staff Performance at the Regional Financial and Asset Agency in Majene Regency, supervised by H. Saban Echdar and Maryadi.*

This research aims to determine and analyze (1) the effect of competence, work commitment, and job satisfaction simultaneously and partially toward the staff performance at the Financial and Regional Assets Agency of Majene Regency (2) the most dominant variables affect the performance of staff at the Regional Finance and Asset Agency in Majene.

This type of research was a combination between qualitative and quantitative approach and used survey methods. This research was conducted at the Regional Finance and Assets Agency in Majene Regency for 3 months. The population were all staff at the Finance and Regional Assets of Majene Regency with 40 staff. Data collection was applied using saturated sampling (census) techniques, where all populations were being sampled. Data analysis used multiple regression analysis.

The results show that (1) there is an effect between competence, work commitment, and job satisfaction toward the staff performance at the Regional Financial and Asset Agency in Majene Regency, with a t_{count} of $2.904 > t_{table}$ 1.686, $2.073 > t_{table}$ 1.686, and $1.788 > t_{table}$ 1.686. From the result of the F test or simultaneous testing, F_{count} is 30.777 greater than $F_{table} = 3.24$. The results of the analysis show that the independent variable (X) of competency, work commitment, and job satisfaction variables simultaneously and significantly affect the staff performance at the Regional Finance and Assets Agency in Majene Regency by 71.9% while the remaining 28.1% is affected by other variables that are not included in this research (2) competence (X1) is the most dominant variable affects the staff performance at the Financial and Asset Agency in Majene Regency.

Keywords: *competence, work commitment, job satisfaction, and performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN	i
SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1.	Penelitian Terdahulu	8
2.2.	Kompetensi.....	11
		Halaman
2.2.1.	Pengertian Kompetensi dan Sumber Daya Manusia	11
2.2.2.	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	14
2.3.	Komitmen Kerja	18
2.4.	Kepuasan Kerja.....	30
2.4.1.	Model Pengukuran Kepuasan Kerja	31
2.4.2.	Manfaat Kepuasan Kerja bagi Perusahaan	32
2.5.	Kinerja.....	33

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1.	Kerangka Konseptual.....	42
3.2.	Hipotesis Penelitian	45
3.3.	Definisi Operasional Variabel	45

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1.	Jenis dan Desain Penelitian	48
4.2.	Lokasi dan Waktu Penelitian	48
4.3.	Populasi dan Sampel	49
4.4.	Metode Pengumpulan Data	49
4.5.	Teknik Analisis Data	51

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1.	Hasil Penelitian	54
------	------------------------	----

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	54
5.1.2. Karakteristik Responden.....	73
5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian	75
5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	83
	Halaman
5.1.5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda	85
5.1.6. Uji Asumsi Klasik.....	87
5.1.7. Pengujian Hipotesis	91
5.2. Pembahasan Hasil Penelitian	99

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan.....	106
6.2 Keterbatasan Penelitian	107
6.3 Saran	107

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Sebaran responden menurut jenis kelamin	73
Tabel 5.2. Sebaran responden menurut kelompok umur.....	74
Tabel 5.3. Sebaran responden menurut masa kerja	74
Tabel 5.4. Distribusi frekuensi item-item variabel kompetensi	76
Tabel 5.5. Distribusi frekuensi item-item variabel komitmen kerja.....	78
Tabel 5.6. Distribusi frekuensi item-item variabel kepuasan kerja	80
Tabel 5.7. Distribusi frekuensi item-item variabel kinerja	82
Tabel 5.8. Hasil Uji Item Variabel.....	84
Tabel 5.9. Uji Reliabilitas Setiap Variabel.....	85
Tabel 5.10. Hasil perhitungan regresi	86
Tabel 5.11. Hasil uji multikolinearitas.....	88
Tabel 5.12. Hasil uji autokorelasi.....	90
Tabel 5.13. Hasil uji t	92
Tabel 5.14. Hasil uji F	96
Tabel 5.15. Hasil uji beta	98
Tabel 5.16. Hasil uji determinasi	98

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian	44
Gambar 5.1. Grafik <i>scatter plot</i>	89
Gambar 5.2. Uji normalitas	91

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Data Kuesioner Penelitian
3. Tabel Frekuensi Penelitian
4. Uji Validitas dan Reliabilitas
5. Analisis Regresi
6. Daftar Riwayat Hidup

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene tahun 2016-2021 penerapan Undang-Undang Nomor 25 tentang sistem perencanaan pembangunan nasional, PP nomor 8 di tangga, prosedur untuk persiapan, monitoring dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan daerah, serta instruksi presiden sebuah Nomor 7 tahun 1999 tentang tanggung jawab untuk kinerja instansi pemerintah, bahwa masing-masing lembaga federal harus memiliki rencana strategis dalam 5 tahun ke arah kepala daerah terpilih. Oleh karena itu, dalam penyusunan Rencana Strategis itu sangat terkait dengan visi dan misi kepala daerah yang didirikan pada periode 2016-2021 RPJMD Kabupaten. Majene.

Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Majene dalam menyusun Renstra disesuaikan dengan situasi nyata di BKAD baik mengenai kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan untuk 5 tahun ke depan.

Dengan demikian kabupaten Majene salah satu daerah yang otonom maka berkewajiban untuk melakukan komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan keuangan dan aset daerah dengan mengacu dan melihat ketentuan bahwa pengelolaan keuangan daerah dan kinerja ASN yang ada di badan keuangan dan aset daerah serta barang milik daerah adalah salah satu elemen penting terhadap penilain kinerja keuangan pemerintah daerah. Dengan menerapkan prinsip pengelolaan keuangan secara efektif dan efisien sehingga perlu melakukan penataan dalam menangani pengelolaan kedisiplinan pegawai

dan laporan keuangan serta barang milik daerah yang ada di kota Majene melalui Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

Sehingga dengan adanya reformasi telah mewarnai pendayagunaan aparatur negara dengan tuntunan untuk mewujudkan administrasi negara yang mampu mendukung kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi berkembang pola pikir tentang *good governance* penyelenggaraan pemerintah negara dan pembangunan, dengan mempraktikkan prinsip-prinsip *good governance*. Selain itu, masyarakat menuntut agar pemerintah memberikan perhatian yang sungguh-sungguh dalam menanggulangi korupsi, kolusi dan nepotisme, sehingga tercipta pemerintah yang bersih dan mampu menyediakan *public goods and service* sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat.

Sebuah fakta yang diakui dalam organisasi di mana kinerja pegawai kadang-kadang tidak disetor penuh skill bersesuaian dan kemampuan. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh berbagai faktor baik internal dan eksternal di alam. Salah satu faktor yang memungkinkan penyebab utama kurangnya motivasi adalah gaji reward yang tidak seimbang, penempatan dalam pekerjaan (*Job*) yang kurang sesuai dengan kemampuan/keterampilan yang dimilikinya, kurangnya penghargaan atas prestasi yang dicapai, situasi lingkungan kerja yang tidak kondusif, sarana dan prasarana kerja yang tidak memadai, kurangnya kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan, promosi jenjang jabatan yang tidak jelas, serta minimnya pemberian insentif. Kenyataannya konsep motivasi sangatlah sederhana. Konsep ini berhubungan dengan bagaimana para individu diperlakukan dan sejauh mana loyalitas mereka terhadap apa yang mereka kerjakan. Akan

tetapi, apa yang harus dilakukan untuk memotivasi orang lain dan selanjutnya mempertahankan keadaan tersebut bukanlah pekerjaan yang mudah.

Kinerja pemerintah daerah yang diwujudkan dalam bentuk pelayanan kepada masyarakat belum dilaksanakan secara optimal. Ini terlihat dari banyaknya keluhan yang disampaikan masyarakat melalui berbagai media cetak tentang perilaku birokrasi yang cenderung bersifat arogan dan tidak menunjukkan citra sebagai pelayan masyarakat, karena yang tampak adalah sosok penguasa yang ingin dilayani dan bukan melayani (Rasyid, 2012). Hal ini disebabkan birokrasi pemerintah lebih berorientasi pada pejabat atasan (Dwiyanto, 2013). Karena itu kesan pertama dari hampir setiap warga masyarakat yang datang berurusan ke kantor-kantor pemerintah kota adalah bertemunya mereka dengan pegawai berseragam yang kurang ramah, kurang informatif, dan kurang profesional (Rasyid, 2012). Selain itu sinisme yang muncul yang melihat ciri birokrasi pemerintah yang selalu membuat sesuatu pekerjaan yang sesungguhnya sederhana menjadi rumit (Siagian, 2012). Menyadari kondisi tersebut, tidak mengherankan jika kita mendengar bahwa untuk berhubungan dengan aparatur pemerintah akan sangat mengecewakan, karena pelayanan yang diberikan berbelit-belit dan kurang memuaskan masyarakat (Effendi dan Sampurna, 2013).

Kompetensi adalah kewenangan atau kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan jabatan yang disandannya, sehingga keterampilan dan sikap suatu pekerjaan yang sesuai dengan standar yang disetujui. Kompetensi adalah kewenangan atau kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal.

Maka dengan demikian kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene dalam jangka panjang di samping adanya kebijakan organisasi, ASN harus mempunyai pengetahuan dan kemampuan serta kompeten yang tepat di dalam melakukan pekerjaannya. Peningkatan pengetahuan atau pemerintah pegawai kinerja individu sumber dorongan manusia secara keseluruhan, untuk mencerminkan peningkatan produktivitas. Pada intinya, keterampilan kinerja peran penting dalam menyesuaikan dimensi perilaku individu pekerjaan dilakukan dengan baik. Kompetisi kinerja dapat memiliki perilaku sasaran dipamerkan oleh ASN, yang memiliki kinerja yang baik, konsisten dan efektif dibandingkan dengan ASN memiliki kinerja rata-rata.

Kinerja ASN akan dilakukan dalam organisasi jika memiliki pekerjaan yang baik dan memuaskan. Dalam karya ini dasarnya adalah ASN kinerja akan dilakukan dalam organisasi jika memiliki pekerjaan yang baik dan memuaskan. Dalam karya ini dasarnya adalah ASN kinerja akan dilakukan dalam organisasi jika memiliki pekerjaan yang baik dan memuaskan. Dalam karya dasarnya seorang individu, sehingga setiap individu memiliki tingkat kepuasan bervariasi. Jadi sekarang pekerjaan dianggap berpengaruh langsung kinerja kepuasan pegawai, yang juga akan mempengaruhi kinerja keseluruhan organisasi. Pemimpin organisasi harus memperhatikan serius terhadap kepuasan pegawai memimpin karena kepuasan kerja berhubungan dengan sumber daya manusia organisasi, kinerja organisasi dan kelangsungan hidup organisasi itu sendiri.

Dalam memperlihatkan kepuasan kerja dalam diri ASN, sangat dibutuhkan prinsip-prinsip utama yang mempengaruhinya. Menurut Luthans (2011) lima

dimensi yang menjadi tolak ukur kepuasan kerja pegawai, yaitu: kegiatan itu sendiri, tunjangan, penghasilan, kedisiplinan, dan teman kerja.

Berdasarkan hasil laporan evaluasi pelaksanaan tugas pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene pada tahun 2018 diperkirakan baru mencapai 75%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum optimal sebagaimana yang diharapkan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah kompetensi, komitmen kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Majene?
2. Apakah kompetensi, komitmen kerja, dan kepuasan kerja secara sendiri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Majene?
3. Variabel manakah yang berpengaruh dominan kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Majene?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, komitmen kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, komitmen kerja, dan kepuasan kerja secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Diharapkan temuan ini dapat menjadi masukan bagi pejabat pada lingkup Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya pegawai yang dipimpinnya.
2. Dapat memberikan sumbangan bagi usaha-usaha peningkatan kinerja pegawai bukan saja pada lingkup Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene tapi digunakan pada dinas-dinas lainnya yang ada di Kabupaten Majene.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Edi Sofiantho (2011) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Individu Terhadap Kepuasan Karyawan pada Kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi Makassar”. Kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) motivasi dan prestasi kerja individu berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi Makassar, dimana variabel motivasi mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel prestasi kerja individu, dan 2) variabel motivasi sangat dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi Makassar.

Edy Sudiro (2012) dengan judul “Analisis Pengaruh Faktor Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Karya di Kota Makassar”. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut: 1) dari hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda, diketahui bahwa variabel “motif”, “harapan”, dan “insentif” yang merupakan indikator “motivasi” berpengaruh terhadap “Kinerja Pegawai”; 2) faktor kemampuan pegawai berupa tingkat pendidikan, jenis pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Utama Karya Cabang Makassar; dan 3) berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner mengenai kinerja pegawai dengan tiga indikator, yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan ketetapan waktu

diperoleh gambaran bahwa karyawan PT. Utama Karya Cabang Makassar dengan kinerja yang sangat tinggi sudah mencapai 21,95% dan kategori tinggi sebanyak 41,46%. Sedangkan dengan kategori sedang dan rendah masing-masing 26,92% dan 10,41%.

Suplera (2011) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kota Manado”. Tujuan penelitian ini, yaitu: (1) menguji dan menganalisis pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja Guru SMK di Kota Manado; (2) menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja guru SMK di kota Manado melalui semangat kerja; (3) menguji dan menganalisis pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja guru SMK di kota Manado; dan (4) menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja guru SMK di kota Manado melalui semangat kerja.

Ditto (2010) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Slamet Langgeng dimana jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian ini sebanyak 40 responden dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Berdasarkan uji-t yang dilakukan dan hasil analisis regresi linier 1 dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan pada

hasil analisis regresi linier 2 diketahui bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil dua analisis regresi linier dapat dilakukan uji mediasi (*intervening*) sehingga diketahui bahwa variabel motivasi mampu menjadi variabel *intervening* oleh karena perhitungan *standardized coefficients* untuk pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja.

2.2. Kompetensi

2.2.1. Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik, menurut Amstrong dan Baron.

Kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu, menurut McAshan.

Pengertian dan arti kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (*A competency is an underlying*

characteristic of an individual that is causally related to criteria referenced effective and or superior performance in a job or situation). Menurut Lyle Spencer dan Signe Spencer. Berdasarkan dari definisi tersebut, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut:

- Karakteristik dasar (karakteristik yang mendasari) kompetensi merupakan bagian yang mendalam dari kepribadian dan melekat pada seseorang/manusia dan memiliki perilaku diprediksi, serta berbagai tugas negara.
- Hubungan kausal kompetensi (yang berhubungan kausal) dapat menyebabkan disengaja atau menyebabkan seseorang untuk memprediksi kinerja, yang berarti bahwa jika anda memiliki sebuah kompetensi besar, yang akan memiliki performa tinggi juga (sebagai hasilnya).
- Kriteria (berdasarkan kriteria) sebagai referensi, keterampilan ini dalam nyata/maya memprediksi seseorang dapat bekerja dengan baik, itu harus spesifik dan terukur.

Kompetensi didasarkan pada karakteristik dan menunjukkan bagaimana berperilaku atau berpikir, membandingkan situasi dan dukungan untuk jangka waktu yang cukup lama (Spencer, 2011).

Kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan untuk mencapai kinerja yang unggul. aspek-aspek pribadi termasuk sifat, motivasi, sistem nilai, sikap, pengetahuan, keterampilan dan kompetensi bahwa perilaku langsung, maka bahwa perilaku akan menghasilkan kinerja (Lasmahadi, 2013).

Dari berbagai pandangan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh keterampilan, pengetahuan, serta didukung sikap yang menjadi kompetensi sebagai acuan dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Werther dan Davis dalam Sutrisno, 2012).

Kompetensi adalah kompetensi sumber daya manusia yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang secara langsung mempengaruhi kinerja. Menurut Mangku kompetensi sumber daya manusia sesuai dengan hasil penelitian Perrin adalah:

- 1) Memiliki kemampuan atau pengetahuan dalam mengoperasikan komputer;
- 2) Mempunyai wawasan serta pengetahuan yang luas tentang visi;
- 3) Memiliki keahlian serta mampu mengantisipasi perubahan;
- 4) Memiliki kemauan serta kemampuan dalam memberikan pendidikan tentang (SDM).

Disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia (SDM) adalah kemampuan yang dapat diringkas dan terkait orang, keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung untuk kinerja yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Michael Zwell (dalam Wibowo, 2012) mengungkapkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang atau individu yakni sebagai berikut.

1. Nilai-nilai keyakinan

Nilai-nilai dan keyakinan orang tentang diri mereka sendiri dan terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Jika orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan mencoba untuk berpikir tentang cara-cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Berbicara di depan umum adalah keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktekkan dan ditingkatkan. keterampilan menulis juga dapat ditingkatkan dengan pengajaran, praktek dan umpan balik. Dengan meningkatkan keterampilan berbicara di depan umum dan tertulis, individu akan meningkatkan kesadaran dalam kompetensi memperhatikan komunikasi. Pengembangan pengetahuan, keterampilan khusus terkait dengan persaingan dapat berdampak pada baik budaya organisasi dan kompetisi individu itu sendiri.

3. Pengalaman

Dari sekian banyak keterampilan kompetisi membutuhkan pengalaman mengorganisir kelompok, pemecahan masalah dan sebagainya. Orang-orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi yang besar dan kompleks, bukan

tidak mungkin bahwa perkembangan kecerdasan dalam memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh di lingkungan itu sendiri.

4. Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keterampilan kepemimpinan dan pekerja di sejumlah keterampilan, termasuk resolusi konflik, mencerminkan kekhawatiran interpersonal, kemampuan untuk kerja sama tim, pengaruh dan membangun hubungan antara pegawai.

Kepribadian, termasuk banyak faktor yang sulit untuk berubah. Namun, kepribadian bukan sesuatu yang tidak dapat diubah. Bahkan, kepribadian seseorang bisa berubah dari waktu ke waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Motivasi

Faktor dalam keterampilan yang dapat diubah. Sebuah momentum menyediakan motivasi, apresiasi pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individu dari bos dapat memiliki efek positif pada motivasi bawahan. Jika administrator dapat mendorong motivasi pribadi dari seorang pekerja, maka selaras dengan kebutuhan bisnis sering itu adalah penguasaan yang lebih besar dalam berbagai keterampilan yang mempengaruhi kinerja.

6. Masalah Emosional

Hal ini dapat menghambat domain kompetensi emosional. Takut membuat kesalahan, malu, tidak nyaman atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang otoritas dapat mempengaruhi kemampuan untuk berkomunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer.

7. Kemampuan intelektual

Pengalaman faktor dapat meningkatkan keterampilan dalam kompetensi. Sehingga Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analisis.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti berikut ini.

- a. Sistem penghargaan untuk menyampaikan kepada pegawai bagaimana nilai-nilai organisasi kompetensi.
- b. Praktek mempengaruhi pengambilan keputusan kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan lain-lain memotivasi.
- c. Filosofi organisasi ini terkait dengan misi, visi dan nilai-nilai yang berhubungan dengan kompetisi.
- d. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan untuk mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.

2.3. Komitmen Kerja

Ada rasa falsafah dan unit kerja mungkin berterusan dalam unit akan lebih tinggi daripada pegawai yang tidak mempunyai rasa lampiran kepada keupayaan kerja. Bahwa pegawai yang mempunyai komitmen terhadap satuan kerja menunjukkan kuatnya pengenalan dan keterlibatan pegawai dalam satuan kerja yang dinyatakan sebagai berikut: *“Organizational commitement was defined as the strength of an individual’s identification with and involvement in a particular*

organization” menurut Shadur Kinzle dan Rodwell. Huselid dan Day (dalam Agustina, 2012) dikatakan bahwa komitmen pegawai dapat mengurangi keinginan untuk melepaskan diri dari organisasi atau unit kerja. Mereka cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Selain itu pegawai yang menunjukkan sikap komitmennya akan merasa lebih senang dengan pekerjaan mereka, berkurangnya membuang-buang waktu dalam bekerja dan berkurangnya kemungkinan meninggalkan lingkungan kerja (Robinson, Simourd, dan Propirino, 2009). Morrow (dalam Robinson, Simourd, dan Poporino, 2009) menyimpulkan bahwa komitmen merupakan fungsi karakteristik personal dan fungsi-fungsi situasional yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Karakteristik personal ini berupa usia, masa kerja, dan pendidikan sedangkan faktor situasional meliputi konflik peran dan iklim organisasi. Ada tiga pendekatan untuk menggerakkan komitmen pegawai menurut Lee (2012) yaitu:

1. *Understanding employee work value;*
2. *Communication job performance standard;*
3. *Linking performance to reward.*

Dalam Kepmenpan nomor 25/KEP/M.PAN/04/2010 pengertian komitmen adalah keteguhan hati, tekad yang mantap, dan janji untuk melakukan atau mewujudkan sesuatu yang diyakini. Sehingga ketiga pendekatan dari komitmen di atas dengan sendirinya akan menimbulkan memahami nilai pekerjaan, berkomunikasi standar kinerja dan menghubungkannya ke reward dan memberikan pendapat dari Balfour yang tepat dan Wechsler (2009) komitmen

kerja, yang mungkin bisa dilakukan dengan meningkatkan suasana sosial unit bekerja dan memahami dari tujuan.

Ada dua alasan di balik komitmen seseorang untuk organisasi atau unit kerja (sebagai Reichers di Berg dan Baron, 2012), yaitu:

1. *Goal – Congruence Orientation*

Yang menunjukkan pada tingkat norma-norma mengenai perilaku yang diharapkan yang terjadi dalam masyarakat atau individu untuk meraih tujuan-tujuan pribadi guna untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Pendekatan ini dipopulerkan oleh Porter dan asosiasinya yang mengungkapkan bahwa kinerja pegawai pada organisasi dengan *goal congruence orientation* akan menghasilkan pegawai yang memiliki:

- Pengendalian fisik terhadap semua aktivitas organisasi;
- Pengaduan manual yang ditinjau secara berkala;
- Pengamanan system informasi;
- Sistem pengendalian tugas; dan
- Hasrat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Dari beberapa seri dapat disimpulkan bahwa pemahaman komitmen adalah suatu kondisi di mana seseorang membuat perjanjian / attachment, baik bagi dirinya dan bagi orang lain tercermin dalam perilaku tindakan / spesifik sukarela atau dipaksa atau kewajiban yang mengikat seseorang dengan sesuatu yang baik untuk diri sendiri atau orang lain, atau tindakan tertentu lainnya.

Semua pegawai dalam organisasi mengharapkan komitmen penuh untuk organisasi, tidak hanya kepatuhan terhadap berbagai ketentuan ketenagakerjaan

yang berlaku dalam organisasi tetapi juga adanya keyakinan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Selain itu, organisasi ini benar-benar menanamkan kepercayaan pada pegawai mereka bahwa komitmen penuh dari organisasi, harapan, aspirasi dan kebutuhan pegawai akan terwujud dan terpenuhi.

Komitmen pegawai pada organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang penting yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kekuatan para pekerja untuk bertahan pada suatu perusahaan. Konsep tentang komitmen pegawai pada organisasi ini sering juga disebut dengan komitmen kerja (Mowday, 2010), yang mendapat perhatian dari manajer maupun para ahli perilaku organisasi.

Dalam konteks perilaku organisasi dalam serangkaian sikap yang berhubungan dengan pekerjaan. Kebanyakan penelitian dalam ilmu perawatan perilaku organisasi dari tiga sikap yang mencakup kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi (Brooke, *et all.*, 2013).

Porter dan Smith (dalam Sters, 2009) mendefinisikan komitmen sebagai sifat dari hubungan individu dengan organisasi yang memungkinkan komitmen yang tinggi untuk:

- a. Sebuah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.
- b. Kesiediaan untuk mencoba yang terbaik untuk kepentingan organisasi.
- c. Kepercayaan pada penerimaan yang kuat dari nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Oleh karena itu, dibandingkan dengan keterkaitan, maka komitmen meliputi hubungan yang aktif antara pekerja dengan pimpinan dimana pekerja tersebut

bersedia memberikan sesuatu atau mengekspresikan kepedulian mereka pada organisasi dan atas kemauan sendiri agar dapat membantu tercapainya tujuan organisasi.

Robbins (2014) mengatakan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan salah satu sikap kerja, yang mencerminkan bagaimana seseorang (suka atau tidak suka) untuk sebuah organisasi di mana ia bekerja di mana pegawai akan menunjukkan sikap sebagai berikut.

- a. Keyakinan yang sungguh-sungguh akan tujuan dan nilai organisasi.
- b. Kesiediaan untuk berusaha atau berbuat sesuatu demi organisasi.
- c. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota suatu organisasi.

2. *Side – Best Orientation*

Side–Best Orientation merupakan cara-cara untuk mencapai tujuan organisasi juga harus dikomunikasikan dengan baik dan pesan-pesan yang disampaikan diharapkan dapat diinterpretasikan dengan makna yang sama dalam berorganisasi sehingga alasannya adalah bahwa meninggalkan organisasi akan merugikan, karena takut kehilangan kerja keras Anda bahwa Anda tidak bisa mendapatkan tempat lain.

Ada tiga bentuk komitmen menurut Etxioni (1996) terhadap organisasi yaitu sebagai berikut.

- (1) *Moral Involvement* (keterlibatan moral), yaitu orientasi positif dan kuat terhadap organisasi karena internalisasi mereka satu tujuan, nilai-nilai, norma-norma organisasi, dan identifikasi pihak berwenang. Individu

memiliki komitmen terhadap organisasi dalam hal identitas pribadi sejalan dengan tujuan organisasi.

- (2) *Calculative Involvement* (keterlibatan kalkulatif), yaitu keinginan orang untuk tetap dipasang di sebuah organisasi saling pentingnya dalam organisasi. orang yang akan bertanggung jawab untuk organisasi jika Anda dapat mengambil keuntungan dari hubungan dengan organisasi.
- (3) *Alternative Involvement* (keterlibatan alternatif), yaitu organisasi yang berpengaruh negatif terhadap organisasi, terutama dalam situasi di mana orang dipaksa untuk berperilaku dengan cara tertentu. Tanggung jawab jika anggota merasa dipaksa oleh keadaan untuk harus merasa bahwa mereka memiliki sebuah organisasi tanpa mengetahui alasannya.

Konsep keterlibatan pegawai dengan pimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah keinginan pegawai untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia untuk melakukan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Bashaw dan Grant (2012), pegawai yang memiliki komitmen yang penuh terhadap organisasi akan memiliki sikap dan perilaku dalam organisasi yaitu sebagai berikut.

2.3.1. Kemauan Pegawai

ASN keinginan untuk jadi rajin bekerja dengan semua kekuatannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang mencerminkan tingkat komitmen yang tinggi ASN. Setidaknya sejak kesediaan pegawai dapat digunakan untuk memprediksi perilaku pegawai dalam hal ini adalah tanggung jawab SKPD.

Dengan demikian ASN akan mempunyai perasaan ikut memiliki SKPD sehingga mereka akan bertanggung jawab untuk kemajuan dirinya sendiri maupun SKPD. Dengan demikian maka dengan adanya komitmen pegawai yang ditunjukkan dengan kemauan akan sangat berpengaruh terhadap produktifitas dari pegawai itu sendiri.

2.3.2. Kesetiaan Pegawai

Dengan demikian, loyalitas pegawai menunjukkan tekad dan kemauan untuk taat, melaksanakan dan praktek sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Pegawai yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap SKPD tercermin dalam perilaku dan sikap dalam penentuan dan kemampuan untuk menerapkannya pada organisasi yang telah disepakati.

2.3.3. Kebanggaan pegawai

ASN berkomitmen untuk SKPD akan merasa bangga dapat bergabung atau berkontribusi SKPD. Kebanggaan untuk organisasi yang disebabkan oleh rasa ASN bahwa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan memberikan sarana yang diperlukan, citra organisasi di masyarakat, dan keyakinan aparat sipil negara itu akan menjadi pengembangan organisasi sesuai dengan kemajuan teknologi.

Menurut Rais (2013) sudah seharusnya kalau seorang pegawai mempunyai rasa ikut memiliki (*sense of belongingness*) perusahaan dan turut memelihara nama baik perusahaan, baik saat di dalam SKPD itu maupun di luar SKPD.

Mengenai kerangka komitmen dalam suatu organisasi didasarkan antara lain ASN merasa SKPD mampu untuk memenuhi segala kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan. Di samping itu para pegawai juga menyadari bahwa

perusahaan dimana ia bekerja akan dapat terus berkembang seiring dengan perkembangan informasi dan teknologi serta perusahaan memiliki nama dan citra yang baik dan positif di masyarakat.

Komitmen pegawai pada organisasi juga sangat terkait dengan budaya organisasi (*culture corporate*) serta nilai yang ada pada organisasi tersebut, di mana dalam suatu organisasi terdapat satu sistem yang dianut bersama di kalangan anggota-anggota organisasi. Dua puluh tahun yang lalu, organisasi sebagian besar diantisipasi hanya sebagai alat yang rasional untuk mengkoordinasikan dan mengendalikan sekelompok orang. Di dalamnya ada tingkat vertikal, departemen, hubungan wewenang, dan sebagainya. Namun, organisasi lebih dari itu. Organisasi ini juga memiliki kepribadian seperti orang, bisa kaku atau fleksibel, tidak ramah dan mendukung, inovatif atau konservatif.

Dalam organisasi sebagai tempat kelembagaan bekerja untuk menghasilkan pemahaman bersama di kalangan orang-orang yang bekerja di dalamnya untuk mengenal dan mengetahui perilaku apa yang tepat dan terutama bermakna. Apabila sebuah organisasi meneruskan keabadian lembaganya, modus perilaku yang dapat diterima menjadi sangat jelas dengan sendirinya bagi para anggotanya, hal ini merupakan suatu budaya dalam organisasi.

Budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota dalam organisasi yang membedakan dengan anggota organisasi lainnya. Makna tersebut merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai dalam organisasi tersebut.

Menurut Robbins (2014), adapun karakteristik dari hakikat budaya organisasi itu adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan risiko yang sejauh mana ia menggalakkan pekerja untuk menjadi inovatif dalam mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap detail adalah sejauh mana pegawai harus memperhatikan akurasi, analisis dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil bahwa manajemen yang fokus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil.
4. Orientasi orang adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang dalam organisasi.

Masing-masing karakteristik ini berlangsung di sebuah kontinum dari rendah ke tinggi. Setelah mengevaluasi organisasi berdasarkan tujuh fitur ini, kita akan memiliki gagasan tentang budaya senyawa organisasi. Angka-angka ini merupakan dasar untuk memahami perasaan saling dimiliki oleh organisasi, cara mengatasi masalah ini, dan bagaimana anggota diharapkan untuk berperilaku dalam organisasi.

Budaya organisasi mengungkapkan persepsi umum yang diselenggarakan oleh anggota organisasi. Ini dibuat eksplisit ketika kita mendefinisikan budaya sebagai sistem makna bersama (shared). Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu dengan latar belakang yang berbeda atau pada tingkat yang berbeda dari organisasi cenderung memberikan budaya organisasi dalam hal seragam dan sama dalam pikiran dan pemaknaannya.

Konsep budaya telah menjadi mainstream di bidang antropologi dari awal dan mendapat perhatian dalam pengembangan awal studi perilaku organisasi. Namun, hanya baru-baru diangkat ke permukaan konsep budaya sebagai dimensi utama dalam perilaku organisasi pemahaman. Banyak karya baru-baru ini berpendapat pada peran kunci dari budaya organisasi untuk mencapai keunggulan organisasi. Mengingat keberadaan budaya organisasi sedang diakui pentingnya, revisi konsep ini perlu dilakukan terutama pada berbagai konten yang dikandungnya.

Banyak definisi budaya organisasi yang diusulkan oleh para ahli dan Robins (2014), yang mendefinisikan budaya organisasi sebagai persepsi umum yang diselenggarakan oleh anggota organisasi itu dan menjadi suatu sistem makna bersama.

Budaya organisasi merupakan asumsi dasar yang membentuk anggota-anggota organisasi dalam melakukan adaptasi pada setiap perubahan, dinamika dan perkembangan eksternal (lingkungan), dan menjadi suatu sistem atau persepsi bersama dalam bekerja, berfikir dan merasakan masalah-masalah yang timbul.

Fred Luthans, (2014) *Culture organization is a pattern of basic assumptions invented, discovered or developed by a given group as it learns to cope with its problems of external adaptation and internal integration, which has worked well enough to be considered and therefore valuable to be taught to new members as the correct way to perceive, think and feel in relation to those problems.* (Pola A asumsi dasar, yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu ketika belajar untuk membatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi

internal yang telah bekerja cukup baik dengan pertimbangan nilai dan karena itu diajarkan bagaimana yang benar untuk mempertimbangkan, berpikir dan merasa tentang topik ini).

J. A. Chatman dan John K. A. (2012) mendefinisikan budaya organisasi mengacu pada sistem shared makna yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama, saat diamati lebih dekat, adalah satu set fitur utama yang dihargai oleh organisasi.

Fungsi-fungsi yang dimainkan budaya organisasi meliputi:

- a. Pertama, budaya memiliki peran didirikan sarana batas, budaya, menciptakan perbedaan yang jelas antara organisasi dengan organisasi lain.
- b. Kedua, budaya membawa rasa identitas bagi anggota organisasi.
- c. Ketiga, memudahkan kemunculan budaya komitmen kepada sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu.
- d. Keempat, meningkatkan stabilitas budaya dari sistem sosial. Budaya adalah perekat sosial yang membantu mengikat organisasi untuk memberikan standar yang sesuai untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh pegawai. Ketiga, budaya memfasilitasi munculnya komitmen untuk sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu.
- e. Kelima, fungsi budaya sebagai mekanisme makna membuat dan sistem kawalan untuk memandu dan membentuk sikap dan tingkah laku pegawai (Robbins, 2014).

Beberapa fungsi ini memperlihatkan betapa luasnya cakupan dan arti penting budaya bagi upaya pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu budaya organisasi

memerlukan perhatian dan keseriusan para pimpinan organisasi untuk menanganinya jangan sampai budaya kehilangan fungsi sehingga menghambat kemampuan adaptasi dan integrasi organisasi.

Oleh karena itu, komitmen pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene merupakan sikap dan perilaku yang tetap setia dalam menjalankan kewajibannya. Dimana pegawai yang memiliki komitmen pada organisasi tentunya akan merasa bangga dapat bergabung dengan organisasi dalam hal ini Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene. Kebanggaan kepada organisasi disebabkan oleh pegawai merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan, citra organisasi di masyarakat, dan keyakinan pegawai akan menjadi pengembangan organisasi bersama dengan kemajuan dan teknologi.

2.4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan psikologis yang nyaman dan dirasakan oleh ASN di lingkungan kerjanya untuk peran dalam organisasi sehingga kebutuhan mereka terpenuhi secara memadai. Dengan demikian ASN akan sadar akan tujuan dan memahami cara bekerja dalam organisasi, dengan kata lain ASN mencintai pekerjaan mereka sehingga dapat bekerja dengan baik.

Definisi lain kepuasan kerja adalah kepuasan yang penting dalam mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja atau perasaan positif tentang pekerjaan seseorang merupakan hasil penilaian dari karakteristiknya.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan merupakan hasil dari persepsi ASN mengenai seberapa baik pekerjaan dalam memberikan hal yang dinilai penting, sikap atau perasaan ASN terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan nilai masing-masing pekerja. Sementara kepuasan kerja pekerjaan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja ASN menikmati bekerja dengan jumlah remunerasi pekerjaan mereka, sehingga ASN yang menerima hasil pekerjaan mereka. ASN yang lebih memilih untuk menikmati bekerja kepuasan kerja luar akan mempertanyakan remunerasi bahwa kinerja tugas mereka.

2.4.1. Model pengukuran kepuasan kerja

Pengukuran kepuasan kerja adalah sebagai proses akumulasi dan pelaporan informasi tentang kinerja seseorang pada suatu instansi, sistem atau bagian proses penetapan standar hasil akuisisi program dan permodalan yang dilakukan organisasi. Dengan demikian pengukuran kepuasan kerja perlu diperhatikan beberapa hal berikut ini.

1. **Sebuah kesempatan untuk maju.** Dalam hal ini jika ada kesempatan untuk mendapatkan pengalaman dan kemampuan untuk bekerja.
2. **Keamanan kerja.** Faktor ini disebut sebagai dukungan kepuasan kerja untuk kedua kondisi keamanan ASN sangat mempengaruhi ASN perasaan di tempat kerja.
3. **Gaji.** Lebih banyak alasan untuk ketidakpuasan dan upah jarang orang mengekspresikan kepuasan mereka dengan jumlah uang yang diterima.

4. **Pengawasan.** Sekaligus atasannya supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.
5. **Aspek sosial pekerjaan.** Ini adalah sikap yang sulit untuk menggambarkan, tetapi dipandang sebagai faktor yang mendukung kepuasan atau ketidakpuasan di tempat kerja.
6. **Komunikasi.** komunikasi yang lancar antara ASN dan manajemen harus bersedia untuk mendengarkan dan memahami apa yang diperintahkan sehingga sisa-sisa komunikasi halus.

Dari beberapa faktor kepuasan tersebut dapat dipahami sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian tiap individu akan mendapatkan kepuasan berbeda-beda sesuai sistem nilai yang berlaku dalam dirinya dan kepuasan kerja adalah kedisiplinan, moral kerja, serta turnover ASN.

2.4.2. Manfaat kepuasan kerja bagi ASN

Ada 4 manfaat kepuasan kerja ASN bagi Badan Keuangan dan Aset Daerah dapat dilihat pada uraian berikut ini.

1. Kepuasan ASN, seorang aparatur sipil negara yang tingkat kepuasannya tinggi akan menghasilkan hasil yang baik dan ini akan berdampak terhadap kepuasan pada SKPD.
2. Perilaku ASN, aparatur sipil negara yang puas cenderung berbicara secara positif mengenai organisasi yang ditempati bertugas, selain itu ASN juga dapat peningkatan kinerja setiap harinya.
3. Kepuasan tamu, ASN yang merasa puas cenderung lebih ramah, ceria, dan responsif terhadap para tamu. Selain itu ASN yang puas juga tidak mudah

berpindah kerja, kemungkinan besar tamu akan menemui wajah-wajah familiar dan menerima layanan dari ASN yang berpengalaman, kualitas ini akan membangun kepuasan dan kesetiaan tamu yang datang berkunjung ke SKPD.

4. ASN kedatangan, alasan ini bisa diterima adalah sangat wajar ketika ASN ketidakpuasan kerja terutama syirik, ini diperparah oleh kedatangan ASN, karena cenderung malas untuk melakukan pekerjaan itu.

2.5. Kinerja

Kinerja ASN (*ASN performance*) merampung sejumlah hasil lain yang tidak manifestasi dari pekerjaan ASN atau organisasi yang digunakan sebagai dasar evaluasi pekerjaan atau tenaga kerja organisasi.

Menurut Dharma (dalam Susiati, 2009) mengemukakan bahwa kinerja sebagai sesuatu yang dihasilkan atau diberikan oleh individu kepada sekelompok orang. Ini berarti bahwa kinerja menunjukkan hasil dari perilaku dinilai oleh beberapa kriteria atau standar kualitas. Sesuai dengan kinerja dan Mitchel Larson memiliki dua dimensi, apa yang baik atau buruk. Jika perilaku orang yang memberikan pekerjaan sesuai dengan standar atau kriteria yang telah dibakukan oleh organisasi, individu memiliki kinerja yang relatif baik, dan sebaliknya, yang berarti bahwa kinerja yang buruk.

Perilaku kinerja adalah perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang atau kelompok. Menurut Siagian (2013) kinerja dapat dilihat dari segi perilaku seseorang dalam kepribadian sering memanifestasikan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berpikir dan bertindak.

Dari batasan-batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

2.5.1. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Perbedaan kinerja antara ASN satu dengan ASN lain dengan skema Marat (di Susiati 2009) dipengaruhi oleh dua hal: a) orang, dan b) faktor-faktor situasi. Itu menjelaskan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh ASN yang berbeda karena faktor yang berbeda orang, misalnya, perbedaan kemampuan fisik, motivasi dan faktor individu lainnya.

Situasi faktor juga mempengaruhi tingkat kinerja yang dicapai oleh seseorang, situasi yang mendukung, misalnya, kondisi fasilitas bisnis yang baik, ruangan yang tenang, mengakui pendapat rekan-rekan lainnya, pemimpin yang memahami kebutuhan ASN, tidak otoriter tapi demokratis. kerja sistem pendukung tentu mempromosikan pencapaian kinerja tinggi daripada kondisi yang tidak kompatibel, di mana ada pekerjaan kepada para pemimpin otoriter, layanan kurang memuaskan, tekanan dari peran niscaya akan menyebabkan kinerja yang buruk pegawai yang bekerja.

Menurut Siagian (2013) bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Seseorang yang memiliki status resistensi yang tinggi akan mencerminkan kegembiraan bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi, dan sebaliknya. Selain itu, kinerja individu juga terkait dengan kemampuan yang harus dimiliki oleh individu untuk berperan dalam organisasi.

2.5.2. Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Mitchell dan Larson (dalam Susiati, 2009) kinerja bisa ditunjukkan dalam berbagai cara antara lain:

- a. kinerja bisa menunjukkan perilaku yang sama yang berlangsung sepanjang waktu;
- b. kinerja dapat memperlihatkan kelakuan berbeda yang menunjukkan tingkat konseptualisasi yang tinggi;

Kinerja oleh Lopez (di Swasto, 2014 dan 2009 Susiati) diukur dalam ukuran pekerjaan keseluruhan diterjemahkan dalam menilai perilaku dasarnya meliputi: jumlah pekerjaan, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat dan pernyataan, keputusan, perencanaan kerja dan organisasi dari wilayah kerja.

Menurut Dharma (dalam Susiati, 2009) cara pengukuran kinerja pegawai didasarkan pada beberapa kriteria berikut ini.

1. Berjumlah, yang merupakan jumlah yang harus diselesaikan atau dapat dicapai.
2. kualitas, kualitas yang harus dihasilkan (baik atau tidak).
3. Keakuratan atau kecukupan waktu, yaitu kecukupan waktu yang dijadwalkan.

Pekerjaan dapat menjadi intrinsik atau ekstrinsik. Perbedaan antara hasil intrinsik dan ekstrinsik penting untuk memahami reaksi dari ASN bekerja. Secara keseluruhan, hasilnya adalah objek intrinsik atau acara yang timbul dari bisnis ASN sendiri dan tidak melibatkan orang lain. Lebih sederhana, itu adalah hasil yang jelas terkait dengan tindakan ASN. Hasil dari jenis ini dianggap khas posisi profesional dan teknis, tetapi pada dasarnya semua pekerjaan yang dapat

menyebabkan penting, melibatkan perasaan tanggung jawab, tantangan dan pengakuan sebagai akibat dari karakteristik pekerjaan keanekaragaman tersebut, identitas otonomi, dan makna. Sebaliknya hasil ekstrinsik adalah objek atau peristiwa yang mengikuti usaha mereka sendiri pegawai sehubungan dengan faktor-faktor lain yang tidak terlibat langsung dalam pekerjaan itu sendiri. Diskon, bonus, kondisi kerja, rekan, dan bahkan monitor ciri khas tempat kerja yang merupakan bagian mendasar dari pekerjaan.

Pengertian dari analisis kinerja organisasi adalah sebuah proses penilaian secara sistematis mengenai kinerja atau *job performance* dari seseorang maupun suatu organisasi. Sedangkan tujuan dari diadakannya analisis kinerja ialah untuk mengukur keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan di bawah program yang akan diperbaiki atau ditingkatkan untuk mencapai visi misi atau khusus.

Livine, dkk (dalam Dwiyanto, 2013) mengemukakan 3 konsep yang dapat digunakan sebagai patokan untuk mengukur kinerja organisasi publik, yaitu, respon (respon), tanggungjawab (akuntabilitas) dan akuntabilitas (accountability). Responsiveness mengacu pada keselarasan antara program dan kegiatan layanan yang diberikan oleh organisasi publik dengan kebutuhan dan keinginan orang-orang yang merencanakan dan melaksanakan oleh organisasi publik, kinerja organisasi dianggap yang terbaik. Sementara tanggung jawab untuk menjelaskan sejauh mana dilakukan kegiatan organisasi publik sesuai dengan prinsip-prinsip implisit atau eksplisit baik. Sebagian besar kegiatan organisasi publik dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi, legislasi dan kebijakan organisasi, kinerja terbaik dinilai. Sementara akuntabilitas mengacu

pada jumlah pejabat publik dan organisasi publik kegiatan tunduk pada pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Oleh karena itu, kinerja terutama hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dalam tanggung jawab Sesuai diberikan kepadanya.

Oleh karena itu, evaluasi kinerja mengacu pada formal, ukuran sistem terstruktur, mengevaluasi dan mempengaruhi sifat yang berhubungan dengan perilaku kerja dan hasil, termasuk tingkat kehadiran (Schuler, 2014). Fokus penilaian adalah untuk menentukan kinerja produktif ASN jika saya bisa membuat satu atau lebih efektif di masa depan tergantung pada tindakan yang ia miliki.

Kinerja adalah satu set hasil dan mengacu pada tindakan prestasi serta pelaksanaan pekerjaan yang diminta stolovis sesuatu dan memelihara (2010). Kinerja mengacu pada pemenuhan tugas yang diberikan di atas ASN Cascio (2010). Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan harus memiliki tingkat kesiapan dan kesiapan pemilik, kemauan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana mereka melakukannya (Hersey dan Blanchard 2011).

Sebagai fungsi dari kinerja, jadi kinerja adalah sebagai interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O); yaitu kinerja = f (AxMxO ; (Robbins, 2011). Yang diartikan bahwa kinerja dalam artian hasil kerja secara kualitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya yang diberikan kepadanya. kinerja kesempatan-tingkat adalah tingkat kinerja yang

tinggi sebagian merupakan fungsi dari hambatan adanya ASN controller itu sendiri.

Ketika saat penilaian mengapa kinerja ASN tidak dapat menghasilkan tingkat daya karena itu, seharusnya / SKPD-nya diperiksa untuk melihat apakah tidak mendukung pelaksanaan pekerjaan. Untuk kinerja yang optimal didorong oleh motivasi yang kuat selain seseorang dan tingkat yang memadai kapasitas, juga didukung oleh lingkungan yang memungkinkan. Sebuah studi dari hasil menunjukkan beberapa fitur yang memiliki ASN kinerja tinggi, yaitu, (1) Berorientasi prestasi. kinerja ASN tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk membangun mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk diri mereka sendiri, (2) Percaya diri, kinerja ASN tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkan untuk bertindak dengan tingkat kepercayaan yang tinggi.

Kinerja adalah salah satu indikator untuk mencapai tujuan organisasi. kinerja dapat dilihat sebagai "kesepakatan dilakukan" Joko Widodo (2010) dalam satuan organisasi, ia menyebutkan Prawisoesentono (2009) menunjukkan bahwa kinerja pada dasarnya adalah sebuah pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sementara itu, Lembaga Administrasi Negara (2013) menegaskan kinerja sebagai gambaran dari tingkat kepatuhan pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, misi, visi organisasi. Kedua berasumsi bahwa kinerja adalah parameter untuk mengukur tanggung jawab individu sesuai dengan kewenangan

yang diberikan. Baik keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapai selama periode tertentu.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

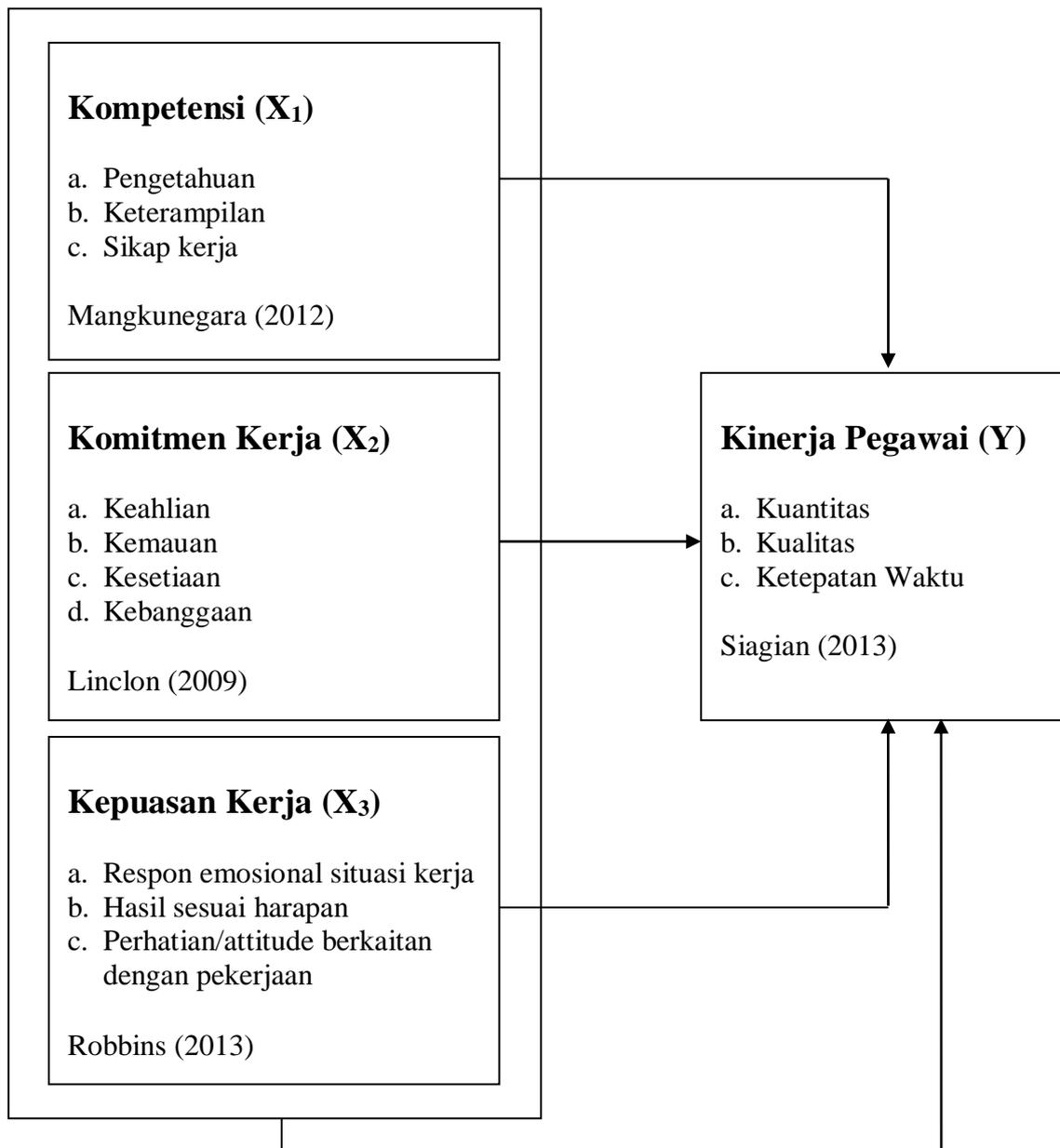
3.1. Kerangka Konseptual

kepemimpinan yang baik (*governance*) merupakan isu kritis yang paling berargumen dalam pengelolaan administrasi publik hari ini. konseling intensif yang dilakukan oleh masyarakat bagi pemerintah untuk menerapkan *good governance* sejalan dengan peningkatan tingkat pengetahuan masyarakat, serta pengaruh globalisasi. Pola lama pemerintah tidak lagi kompatibel dengan masyarakat telah berubah, karena itu panduan ini adalah wajar dan harus dijawab oleh pemerintah untuk melakukan perubahan ditargetkan untuk terwujudnya *good governance*.

Pelaksanaan *good governance* merupakan prasyarat utama bagi terwujudnya aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan dan cita-cita bangsa dan negara. Dalam rangka ini, pengembangan dan implementasi diperlukan sistem pelaporan rekening yang tepat, jelas dan jelas bahwa pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung efisien, efektif, akuntabel dan bertanggung bersih dan bebas dari korupsi. Perhatikan juga bahwa mekanisme akuntabilitas di semua lembaga penerintah dan memperkuat peran dan kapasitas DPR serta ketersediaan akses yang sama terhadap informasi untuk regulasi publik.

Pada intinya, setiap individu memiliki tingkat yang berbeda dari kebutuhan dan berusaha untuk bertemu. Memuaskan kebutuhan tersebut akan dapat anggota memotivasi stimulasi seseorang untuk melakukan sesuatu. anggota Kesalahan

rangsangan bukan anggota banyak manfaat untuk penampilan motivasi untuk perubahan perilaku. Oleh karena itu sebelum rangsangan diberikan kepada seseorang maka perlu dilakukan pengkajian terlebih dahulu terhadap tingkat kebutuhan seseorang agar menumbuhkan motivasi untuk berbuat sesuatu. Adapun kerangka konseptual penelitian dapat dilihat pada bagan berikut:



Gambar 3.1

Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah dan konteks yang dijelaskan di atas, mungkin mengusulkan beberapa hipotesis dari penelitian, yaitu:

1. Kompetensi dan komitmen dan kepuasan kerja (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.
2. Kompetensi, komitmen dan kepuasan kerja pada mereka sendiri (parsial) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Majene.
3. Variabel yang mempengaruhi komitmen kerja dan kinerja yang dominan pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Majene.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan dan hipotesa serta model analisis dikelompokkan menjadi dua macam yaitu : variabel terkait (Dependent variabel) yang diberi symbol Y dalam hal ini adalah kinerja pegawai dan variabel bebas (independent variabel) yang diberik symbol X. variabel terkait adalah kinerja pegawai sedangkan variabel bebas terdiri dari :

- a. Kompetensi (X_1)
- b. Komitmen kerja (X_2)
- c. Kepuasan kerja (X_3)

Untuk memperjelas variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka dikemukakan definisi operasional yang akan digunakan sebagai acuan dan dijabarkan dalam bentuk kuesioner. Pengukuran masing – masing variabel dilakukan dalam bentuk scoring menurut shila likert. Variabel – variabel yang akan dinilai adalah :

1. Variabel (Y) yaitu Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai terhadap tugas pokok dan fungsinya dari pegawai waktu tertentu. Penelitian kinerja pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan antara beban tugas dan hasil pelaksanaannya dari masing – masing pegawai yang menjadi responden. Indikator kinerja yang digunakan adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan serta ketepatan waktu dalam menjalankan pekerjaan. Indikator terdiri atas :

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Ketepatan waktu

2. Variabel (X₁) yaitu Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah :

- a. Pengetahuan
- b. Keterampilan
- c. Sikap kerja

3. Variabel (X_2) yaitu Komitmen Kerja

Keinginan pegawai untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha sebaik mungkin bagi pencapaian tujuan organisasi. Hal tersebut diukur dengan konsep yang dikembangkan oleh Lincoln (2009), Bashaw dan Grant (2012) yaitu adanya kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan pegawai pada organisasi. Dengan adanya hal tersebut akan mendorong pegawai untuk memberikan hasil pekerjaan yang maksimal terhadap pencapaian tujuan dari organisasi tempat ia bekerja, hal ini dapat terlihat dengan adanya produktivitas yang tinggi dari setiap pegawai.

Indikator terdiri atas :

- a. Keahlian
- b. Kemauan
- c. Kesetiaan
- d. Kebanggaan

4. Variabel (X_3) yaitu Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Indikator meliputi :

- a. Respon emosional situasi kerja
- b. Hasil sesuai harapan
- c. Perhatian/attitude berkaitan dengan pekerjaan

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Desain dan Jenis Penelitian

Metodologi penelitian adalah semua asas, peraturan dan teknik – teknik yang perlu diperhatikan dan diterapkan dalam usaha pengumpulan data dan analisis data. Menurut Prasetya Irawan (2009), dijelaskan bahwa “metodologi adalah totalitas cara untuk meneliti dan menemukan kebenaran”. Sedangkan pengertian metode penelitian itu sendiri, menurut Sugiyono (2011) adalah: Metode ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan pengetahuan objektif, valid dan reliabel untuk satu tujuan dapat ditemukan, diuji dan dikembangkan, sehingga dapat digunakan untuk memahami, mengantisipasi dan memecahkan masalah manajemen.

Dari tujuan dan masalah penelitian yang ingin dicapai, penelitian ini merupakan kombinasi dari kualitatif dan kuantitatif di mana penyelidikan ini menggunakan metode analisis teknik survei korelasi untuk menentukan variabel dependen dan variabel independen. Oleh karena itu variabel independen dan variabel dependen tidak dirancang, dengan kata lain, penelitian ini merupakan hasil pengisian instrumen di lapangan.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene. Waktu penelitian selama 3 bulan.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene berjumlah 40 Pegawai. Pada penelitian ini dilakukan pengumpulan data menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel. Populasi pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene sebanyak 40 orang pegawai.

4.4. Metode Pengumpulan Data

4.4.1. Jenis dan Sumber Daya

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini, meliputi dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder, baik yang bersifat kualitatif maupun yang bersifat kuantitatif.

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini, diperoleh dengan mengadakan wawancara langsung dan menyebarkan kuesioner kepada para pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

Dalam menyusun kuesioner, penulis menggunakan skala perbedaan semantik, dimana teknik diferensiasi semantic dapat dimanfaatkan sebagai salah satu sarana pengukuran psikologis dalam berbagai aspek, seperti kepribadian, sikap, komunikasi dan sebagainya (Aswar).

Selanjutnya untuk skala perbedaan semantik ini adalah skala interval, dimana dalam skala interval dipakai rata-rata hitung sebagai ukuran sentral. Sehingga untuk prosedur perhitungan menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS. 17

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang dikumpulkan melalui literatur dengan mempelajari sastra-sastra, majalah dan terlihat lebih pihak yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, juga penulis mengambil data dari berbagai aturan hukum yang terkait dengan penyelidikan ini.

4.4.2. Teknik pengumpulan data

- a. Kuesioner, yang merupakan daftar pertanyaan yang diajukan oleh penyidik untuk mendapatkan informasi yang didasarkan pada laporan tentang diri mereka sendiri (*self*) atau pengetahuan dan keyakinan atau pribadi atau informasi subjek belajar. Kuesioner ini dirancang untuk mengumpulkan data dan model deskriptif untuk menguji hipotesis penelitian. Untuk data yang digunakan kuesioner yang ditutup adalah pertanyaan yang diajukan sehingga responden dibatasi jawaban atas beberapa kursus alternatif atau untuk setiap anggota Nazir (2013). Sedangkan penyusunan Penilaian skala ukur yang digunakan *Likerts metode* gabungan (LSR), dengan alternatif pilihan 1 sampai 5 jawaban atas pertanyaan dengan ketentuan sebagai berikut:

Nilai 5 : Untuk menjawab berarti bahwa responden sangat setuju
Menurut pertanyaan, karena sangat yang sesuai untuk situasi
yang dirasakan oleh responden.

Nilai 4 : Untuk menjawab pertanyaan setuju sarana dianggap sesuai
dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

- Nilai 3 : Untuk menjawab ragu-ragu Media atau tidak dapat menentukan apakah responden tidak dapat menentukan dengan tepat bagaimana rasanya.
- Nilai 2 : Untuk jawaban tidak menerima bahwa responden media yang tidak setuju dengan pertanyaan, karena tidak sesuai dengan apa yang dirasakan.
- Nilai 1 : Untuk menjawab sarana pertanyaan sangat tidak setuju sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden..
- b. Studi dokumentasi yaitu mengumpulkan informasi dengan mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data sekunder mengenal hasil penilaian kerja pegawai, sejarah organisasi, jumlah pegawai pekerja sosial, struktur organisasi, dan data tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

4.5. Teknik Analisis Data

4.5.1. Uji Validitas

Dalam pengujian validitas setiap candi digunakan analisis elemen, mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total adalah jumlah dari masing-masing titik skor setelah dikurangi item diuji. Ini harus dihitung dengan menggunakan koefisien korelasi penuh dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%).

Rumus yang digunakan yaitu:

$$r_{pq} = \frac{(r_{xy})(sb_y) - (sb_x)}{\sqrt{[(sb_x^2) + (sb_y^2) - (r_{xy})(sb_x)(sb_y)]}}$$

Dimana :

r_{xy}	=	Tangkar Momen yang baru
r_{pq}	=	Korelasi Koefisien total
sb_x	=	Faktor simpangan skor yang baku
sb_y	=	Skor butir simpangan baku

Perhitungan validitas data ini diolah dengan menggunakan SPSS. Hasil perhitungan ditampilkan dalam total nilai *koreksi elemen korelasi*. Jika nilai dikoreksi korelasi item-total > 0,3 maka item dinyatakan valid. (Solimun, 2012).

4.5.2. Uji Reliabilitas

Instrumen sarana yang dapat diandalkan instrumen bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Menurut Sugiyono (2012).

Langkah-langkah yang dimaksud adalah untuk menguji keandalan dan validitas instrumen. Masrun (2009) menyatakan bahwa jika koefisien korelasi antara skor indikator dengan skor total seluruh indikator besar 0,3 ($r \geq 0,3$), maka instrumen yang dianggap sah. Untuk menguji keandalan metode yang paling umum digunakan instrumen adalah alpha Cronbach. Mengacu pada pendapat Malhotra (2009), instrumen (keseluruhan indikator) dianggap handal bilaman cukup $\alpha > 0,6$.

4.5.3. Regresi Linier Berganda

Menurut Sudjana rumus yang digunakan (2014) adalah:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

$$Y = \text{Kinerja}$$

X_1 = Kompetensi

X_2 = Komitmen Kerja

X_3 = Kepuasan Kerja

b_0 = Konstanta

b_{1-3} = Koefisien regresi

e = Residual atau random error

Untuk menentukan kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen, koefisien determinasi (R^2) digunakan

Koefisien determinasi adalah:

$$R^2 = \frac{SSR}{SSTotal}$$

Dimana :

Jumlah kuadrat regresi = SS Total – SSE

Jumlah kuadrat total = SS Total = $\sum(Y - \bar{Y})^2$

Jumlah kuadrat total = $\sum(Y - Y)^2$

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Majene Nomor 38 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Majene Nomor 44 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Perangkat Daerah Kabupaten Majene yang menjabarkan dengan Posisi, tugas, fungsi dan prosedur Badan Keuangan dan aset Daerah, serta struktur organisasi Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Majene. Yang dipimpin oleh Kepala Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Majene dibantu oleh baris struktural:

1. Kepala BKAD
2. Sekretaris, terdiri dari:
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Sub bagian Keuangan;
 - c. Sub Bagian Program, Data dan Informasi.
3. Bidang Anggaran, terdiri dari:
 - a. Sub Bidang Anggaran Pendapatan dan Analisa Kebutuhan;
 - b. Sub Bidang Anggaran Belanja Langsung;
 - c. Sub Bidang Anggaran Belanja Tidak Langsung dan Pembiayaan.

4. Bidang Perbendaharaan, terdiri dari:
 - a. Sub Bidang Pendapatan Transfer dan Pengelolaan Kas Umum Daerah;
 - b. Sub Bidang Belanja Langsung;
 - c. Sub Bidang Belanja Tidak Langsung dan Pembiayaan.
5. Bidang Akuntansi, terdiri dari:
 - a. Kepala Subbidang Akuntansi Pendapatan dan Pelaporan;
 - b. Kepala Subbidang Akuntansi Belanja dan Pertanggung jawaban;
 - c. Kepala Subbidang Akuntansi Pembiayaan dan Verifikasi.
6. Bidang Aset, terdiri dari:
 - a. Sub Bidang Perencanaan dan Evaluasi Aset;
 - b. Sub Bidang Penatausahaan Aset;
 - c. Sub Bidang Pemanfaatan Aset.
7. Kelompok Jabatan Fungsional

Visi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) merupakan keadaan OPD untuk direalisasikan pada akhir sesuai periode resntra dengan tugas dan fungsi sesuai dengan pernyataan visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah dalam RPJMD.

Kriteria mencakup pernyataan visi adalah sebagai berikut:

1. Menjelaskan arah yang jelas untuk pengembangan masa depan kondisi ini dicapai melalui pelaksanaan tugas dan fungsi OPD dalam waktu lima (5) tahun;
2. Dengan penjelasan operasional sehingga mudah digunakan sebagai acuan untuk perumusan strategi, kebijakan, program dan kegiatan;

3. Dengan visi ini diperlukan penjelasan dari OPD, relevansi visi masalah dan potensi untuk pengembangan di wilayah yang berkaitan dengan tugas dan fungsi OPD;
4. Sejalan dengan visi dan misi kepala daerah dan arah pembangunan daerah dalam jangka menengah.

Misi Daerah adalah aturan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan sesuai dengan tugas dan fungsi dalam rangka mewujudkan visi OPD. Untuk pernyataan misi yang baik adalah untuk membantu visi yang lebih jelas dari yang diinginkan dan yang akan dicapai serta deskripsi upaya yang akan dilakukan. Dalam sebuah dokumen perencanaan, pernyataan misi menjadi penting untuk memberikan kerangka untuk tujuan yang ditargetkan untuk dicapai dan menentukan arah kebijakan akan ditempuh dalam misi di daerah.

Visi Misi Kabupaten Majene periode 2016-2021 merupakan perwujudan visi misi Bapak Bupati Dr. H. Fahmi Massiara, MH dan Bapak Wakil Bupati H. Lukman, S.Pd, M.Pd sebagai Bupati dan Wakil Bupati terpilih pada pilkada serentak 9 Desember 2015.

Visi Kabupaten Majene periode 2016-2021 adalah MAJENE PROFESIONAL, PRODUKTIF, PROAKTIF 2021.

Dimana penjelasan visi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Majene Profesional

Majene Profesional yang dimaksud pada Visi diatas adalah:

- a. Tata Kelola diwujudkan dengan mengoptimalkan pengiriman otonomi daerah; di berbagai bidang dalam rangka memberikan pelayanan yang

optimal kepada masyarakat, serta meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pemerintahan daerah;

- b. Pejabat pemerintah diwujudkan dengan meningkatkan kompetensi dan profesionalisme aparat pemerintah daerah;
- c. Sumber daya manusia dilakukan melalui peningkatan tingkat pendidikan; kesehatan masyarakat dan meningkatkan keterampilan kerja masyarakat berdasarkan nilai-nilai agama dan budaya daerah.

2. Majene Produktif

Majene Produktif yang dimaksud pada visi diatas adalah:

Majene produktif dengan memperkuat dan meningkatkan ekonomi kewarganegaraan dengan mengoptimalkan potensi daerah (Pertanian, Perikanan dan Kelautan dan Pariwisata).

3. Majene Proaktif

Majene proaktif dalam menyajikan peran pemerintah daerah untuk memfasilitasi pemenuhan kebutuhan masyarakat menuju sejahtera Majene kebutuhan cukup manusia termasuk makanan, kesehatan, pendidikan dan pekerjaan yang pada gilirannya mengarah pada kualitas hidup yang lebih tinggi Majene yang layak dan bermartabat;

- a. Majene proaktif dalam upaya untuk memanfaatkan semua potensi baik sumber daya keuangan dari anggaran kabupaten Majene dan sumber pembiayaan (APBDP, anggaran negara dan untuk melibatkan sektor swasta) untuk membiayai pembangunan daerah;

- b. Majene proaktif dalam pelatihan semua komponen masyarakat untuk berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan pembangunan.

Untuk mewujudkan visi Majene Profesional, Produktif, Proaktif 2021 di perlukan misi untuk mencapai visi tersebut diantaranya:

1. Menyadari sumber daya manusia dan masyarakat yang berkualitas kabupaten Majene;
2. Penubuhan perlindungan sosial;
3. Untuk mewujudkan optimalisasi pemanfaatan sumber daya alam di bidang pertanian, perikanan laut dan pariwisata;
4. Memperkuat dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi dengan mengoptimalkan potensi populis lokal, dengan dukungan swasembada;
5. Meningkatkan infrastruktur untuk mempercepat aspek-aspek pembangunan;
6. Aturan hukum dalam menciptakan manajemen yang bersih dan profesional dengan kapasitas yang lebih besar untuk perangkat didasarkan pada nilai-nilai kebenaran dan keadilan.

Berdasarkan visi misi Kabupaten Majene 2016-2021 diatas, Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) sesuai dengan tugas dan fungsinya melaksanakan misi ke 6 (enam) yaitu: Supremasi hukum menciptakan pemerintahan dan kapasitas tinggi bersih perangkat Berbasis profesional pada nilai-nilai kebenaran dan keadilan.

Untuk mencapai misi ke 6 di jabarkanlah tujuan dan sasaran dari misi tersebut diantaranya:

1. Memperkuat kelembagaan pemerintahan daerah dengan sasaran Pembangunan difokuskan kepada:
 - a. Terwujudnya manajemen perencanaan yang efektif dan memperhatikan keinginan masyarakat secara memadai dapat diukur berdasarkan persentase usulan musrembang yang terakomodir lebih besar serta penjabaran program yang terdapat dalam RPJMD ke dokumen RKPD lebih selaras dan lebih konsisten sesuai dengan tujuan akhir /target RPJMD.
 - b. Meningkatnya akuntabilitas dan transparansi penyelenggaraan pemerintahan daerah dapat ditandai dengan peningkatan *grade* penilaian pada dokumen LPPD, LAKIP dan LPPD serta pemberian predikat opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) atas Laporan Keuangan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).
 - c. Terwujudnya tertib administrasi kependudukan dapat ditandai dengan peningkatan proporsi penduduk yang memiliki dokumen kependudukan dan pencatatan sipil.

Program Pembangunan yang dapat dilaksanakan oleh Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene berdasarkan tujuan dan sasaran misi ke 6 (Enam) adalah:

1. Program peningkatan dan pengembangan pengelolaan keuangan Daerah;
2. Program pembinaan dan fasilitasi pengelolaan keuangan Desa;
3. Program peningkatan pengawasan internal dan pengendalian pelaksanaan kebijakan KDH.

Berdasarkan posisi, tugas pokok, fungsi dan tata kerja Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Majene, maka jelas menggambarkan tugas dan fungsi itu untuk membantu kepala daerah dari otoritas yang berlangsung di keuangan dan aset didasarkan pada asas otonomi dan tugas pembantuan di bawah urusan pemerintahan otoritas lokal dan atas dasar ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan posisi, tugas pokok, fungsi dan prosedur kerja Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene, maka jelas menggambarkan tugas dan fungsi adalah: Perumusan rencana jangka panjang, renstra dan rencana kerja tahunan serta petunjuk pelaksanaan, petunjuk operasional dan petunjuk teknis pelaksanaan kewenangan bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah;

1. Pengorganisasian rencana jangka panjang, renstra dan rencana kerja tahunan atas pelaksanaan kewenangan bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah;
2. Pelaksanaan rencana jangka panjang, renstra dan rencana kerja tahunan atas pelaksanaan kewenangan dan pengelolaan keuangan aset daerah;
3. Pengendalian dan pemanfaatan rencana jangka panjang, renstra dan rencana kerja tahunan atas pelaksanaan kewenangan dan pengelolaan keuangan aset daerah;
4. Evaluasi pelaksanaan rencana jangka panjang renstra dan rencana kerja tahunan atas pelaksanaan kewenangan bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah;
5. Pelaporan hasil pelaksanaan rencana jangka panjang, renstra dan rencana kerja tahunan atas pelaksanaan kewenangan dan pengelolaan keuangan aset daerah;

6. Pemberian saran dan pertimbangan teknis kepada atasan tentang pelaksanaan program jangka panjang, program kerja tahunan, renstra dan program jangka menengah atas pelaksanaan kewenangan dan pengelolaan keuangan aset daerah;
7. Pelaksanaan tugas sebagai pejabat manajemen keuangan;
8. Lokal eksekusi tugas bendahara (BUD);
9. Pelaksanaan tugas yang diberikan oleh pimpinan daerah.

1. Kepala Badan

Badan Keuangan dan Aset Daerah dipimpin oleh seorang kepala badan yang dalam hal ini mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan suatu kegiatan dalam pemerintahan yang menjadi tolak ukur dalam menunjang keuangan pemerintah daerah itu sendiri. Kepala badan keuangan dan aset daerah mempunyai fungsi mengkoordinir, mengarahkan, membimbing, membina dan memberdayakan unsur manajemen satuan kerja perangkat daerah bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah, yang meliputi:

- a. Menetapkan rumusan program kerja badan keuangan dan aset daerah berdasarkan rencana kerja yang telah dibuat;
- b. Mengkoordinasikan pelaksanaan urusan yang berkaitan penyelenggaraan program kegiatan badan keuangan dan aset daerah;
- c. Membina bawahan dalam hal pelaksanaan tugas sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku ;
- d. Memberi arahan dan petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sehingga pelaksanaan tusa berjalan lancar;

- e. Menyelenggarakan penetapan kebijakan teknis penyusunan pedoman pelaksanaan pengelolaan keuangan dan aset daerah;
- f. Mengkoordinasikan dan menyelenggarakan penyusunan rancangan anggaran dan belanja daerah;
- g. Melakukan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan langsung.

2. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh seorang sekretaris yang Memiliki tugas pokok untuk melaksanakan beberapa tugas dari kepala sekretariat yang meliputi bidang administrasi publik dan staf, data keuangan dan program dan informasi. Sekretaris memiliki tugas membantu mengkoordinasikan data / atau penyediaan unit manajemen informasi, khususnya masalah regional perencanaan pembangunan, termasuk pekerjaan:

- a. Penyusunan rencana kerja, program kerja dan anggaran badan didasarkan pada pedoman kebijakan operasional untuk pelaksanaan tugas;
- b. Membagi tugas kepada bawahan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien;
- c. Mengarahkan tugas kepada bawahan tergantung pada arah kebijakan umum tubuh untuk tujuan dan sasaran tercapai;
- d. Membina cara untuk bawahan memotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja dan pengembangan profesional bawahan lingkup sekretariat;
- e. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas yang meliputi koordinasi persiapan, pelaksanaan, evaluasi, dan pelaporan lingkup rencana kerja dan sekretariat badan;

f. Melaksanakan tugas yang diperintahkan oleh pimpinan.

a. Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian

Kepala subbagian umum dan kepegawaian mempunyai fungsi membantu sekretaris meliputi:

- a. Membuat rencana kegiatan Subbagian umum dan kepegawaian berdasarkan renja Badan Keuangan dan Aset Daerah sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- b. Mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai uraian tugas dan tanggungjawab agar dapat dilaksanakan secara efektif dan Efisien;
- c. Untuk membimbing pelaksanaan tugas kepada orang bawahan mengikut peraturan-peraturan dan prosedur untuk mengelakkan kesilapan;
- d. Membimbing pelaksanaan bawahan sehingga tugas-tugas yang timbul dapat mencapai profesionalisme;
- e. Memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan sesuai peraturan yang berlaku agar diperoleh hasil kerja yang benar dan akurat;
- f. Melakukan tugas lain yang diperintahkan sesuai tugas pokok dan fungsinya.

b. Kepala Subbagian Keuangan

Kepala subbagian keuangan Kegiatan meliputi pengumpulan, klarifikasi dan revisi untuk meringkas dan rancangan rekomendasi di bidang keuangan, selain memiliki fungsi antara lain:

- a. rencana kerja, program kerja subbagian keuangan;
- b. Menjelaskan dan membagi tugas kepada bawahan sehingga pekerjaan yang dapat dilakukan secara efektif dan efisien;

- c. Mengarahkan tugas kepada bawahan tergantung pada arah kebijakan umum tubuh untuk tujuan dan sasaran tercapai;
- d. Mengembangkan petunjuk teknis administrasi dan pengelolaan keuangan badan;
- e. Melaksanakan penyusunan bahan dan pembuatan tambahan gaji pendapatan Aparatur Negara Sipil;
- f. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh pimpinan sesuai tugas pokok dan fungsinya.

c. Kepala Subbagian Program, Data dan Informasi

Kepala subbagian program data dan Informasi melakukan kegiatan pengumpulan, pengklarifikasian dan penelaahan untuk menyimpulkan dan menyusun rekomendasi di bagian program data dan informasi serta mempunyai fungsi yang meliputi:

- a. Menetapkan langkah-langkah dalam rangka penyusunan rencana kerja pada subbagian data program dan informasi;
- b. Menjelaskan dan membagi tugas kepada bawahan sehingga pekerjaan yang dapat dilakukan secara efektif dan efisien;
- c. Melaksanakan pengolahan, penataan dan penyimpanan data / informasi yang diperoleh dari unit kerja dalam lembaga;
- d. Menerapkan informasi publik;
- e. Melakukan tugas lain yang diperintahkan oleh pimpinan sesuai tugas pokok dan fungsinya.

3. Bidang Anggaran

Kepala Bidang Anggaran mempunyai tugas melaksanakan kegiatan meliputi mengumpulkan dan memilah untuk peninjauan anggaran menyimpulkan pemerintah daerah kabupaten Majene untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, serta memiliki fungsi antara lain:

- a. Melaksanakan penyusunan program kerja anggaran;
- b. Penyiapan perumusan kebijakan umum dan pedoman penyusunan APBD dan PAPBD di bidang anggaran;
- c. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait;
- d. Pemantauan dan penyusunan standar harga satuan standar pelayanan dengan alokasi belanja minimum dan perubahan dalam anggaran lokal dan menghasilkan analisis;
- e. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas dilingkup bidang anggaran kepada pimpinan;
- f. Membina cara untuk bawahan memotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja dan pengembangan profesional bawahan lingkup anggaran;
- g. Melakukan tugas lain yang diperintahkan oleh pimpinan.

a. Subbidang Anggaran Pendapatan dan Analisa Kebutuhan

Kepala subbidang anggaran pendapatan dan analisa kebutuhan melaksanakan kegiatan yang meliputi, menyiapkan, menghimpun, mengolah mengklasifikasikan dan menelaah untuk meringkas dan rekomendasi kompilasi di bidang pendapatan dan analisis kebutuhan berdasarkan pedoman yang ada untuk tugas-tugas mempunyai halus dan fungsi, termasuk anggaran:

- a. Mengembangkan lingkup rencana kerja anggaran pendapatan dan analisis kebutuhan;
- b. Mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum badan agar tujuan dan sasaran tercapai;
- c. Mengembangkan dan menyiapkan bahan aplikasi hubungan kerja dalam analisis pendapatan dan kebutuhan anggaran;
- d. Analisis data untuk pengembangan bahan studi dan kebutuhan analisis pendapatan anggaran;
- e. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diarahkan oleh pengurusan

b. Kepala Subbidang Anggaran Belanja langsung

Melaksanakan kegiatan yang meliputi menyiapkan, menghimpun, mengolah mengklasifikasikan dan menelaah untuk menyimpulkan dan menyusun rekomendasi dibidang anggaran belanja langsung berdasarkan pedoman yang ada untuk kelancaran tugasnya serta mempunyai fungsi, meliputi:

- a. Merumuskan rencana data dan penjangkauan kegiatan informasi anggaran belanja langsung;
- b. Menyusun rencana dan program kerja lingkup anggaran langsung;
- c. Mengarahkan tugas kepada bawahan tergantung pada arah kebijakan umum tubuh untuk tujuan dan sasaran tercapai;
- d. Melaporkan hasil kegiatan kepada pimpinan;
- e. Langsung perencanaan anggaran sebagai rancangan lokal anggaran dan perubahan anggaran dan Raperda tentang penjabaran anggaran Kepala Daerah dan terjemahan perubahan anggaran;

c. Subbid. Anggaran Belanja Tidak Langsung dan Pembiayaan

Melaksanakan kegiatan meliputi menyiapkan, menghimpun, mengklarifikasikan dan menelaah untuk menyimpulkan rekomendasi di bidang penyusunan belanja tidak langsung dan pembiayaan serta mempunyai fungsi, termasuk:

- a. Menyusun rencana dan program kerja di bidang anggaran belanja tidak langsung dan pembiayaan serta studi tentang rencana kerja dan membiayai Badan Keuangan dan Aset Daerah;
- b. Mendiskusikan konsep rencana kegiatan subbidang dengan bawahan;
- c. Menyusun konsep rencana kegiatan subbidang belanja tidak langsung dan pembiayaan;
- d. Mengarahkan tugas kepada bawahan tergantung pada arah kebijakan umum tubuh untuk tujuan dan sasaran dapat dicapai;
- e. Mengembangkan rencana anggaran dan pendanaan pada anggaran dan perubahan anggaran dan rancangan peraturan pada pengembangan anggaran Kepala Daerah dan membuat perubahan dalam anggaran anggaran tidak langsung sebagai rancangan peraturan;
- f. Melakukan tugas lain yang diperintahkan oleh pimpinan.

4. Bidang Perbendaharaan

Mengelola dan melaksanakan kegiatan termasuk pengumpulan, pemilahan dan menyimpulkan review dan rekomendasi make harta di pemerintah kabupaten Majene untuk mencapai target dan memiliki fungsi antara lain:

- a. Rencana kegiatan Badan Keuangan Aset Daerah berdasarkan rencana operasional bidang perbendaharaan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- b. Mengkaji dan merumuskan data dan informasi lingkup bidang perbendaharaan;
- c. Mengarahkan tugas kepada bawahan tergantung pada arah kebijakan umum tubuh dengan tujuan dan sasaran tercapai;
- d. Mengkaji bahan kebijakan teknis pendapatan transfer dari manajemen kas, belanja langsung, belanja tidak langsung dan pembiayaan sebagai masalah perumusan kebijakan;
- e. Ulasan dan Program identifikasi repertoar yang benar sebagai kebijakan;
- f. Melaksanakan pengkajian bahan pembinaan dan petunjuk teknis perbendaharaan serta penunjukan pejabat pelaksana pengelola keuangan daerah;
- g. Melakukan tugas lain yang diperintahkan oleh pimpinan.

a. Sub Bidang Pendapatan Transfer dan Pengelolaan Kas Umum Daerah

Memimpin dan melaksanakan kegiatan yang meliputi pengumpulan, pendokumentasian/pengimputan dan pengelolaan pendapatan transfer dan pengelolaan kas umum kawasan berdasarkan garis panduan untuk multitasking dan fungsi tanpa masalah, termasuk yang sedia, meliputi:

- a. Merencanakan kegiatan bidang perbendaharaan berdasarkan rencana operasional subbidang pendapatan transfer dan pengelolaan kas umum daerah sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- b. Menjabarkan rencana kegiatan menjadi tugas-tugas yang harus dilaksanakan;

- c. Memandu cara untuk bawahan memotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja dan pengembangan profesional pendapatan transper bawahan lingkup dan wilayah pengelolaan kas pada umumnya;
- d. Melaksanakan perintah yang ditugaskan oleh pimpinan.

b. Subbid. Belanja langsung

Melakukan kegiatan yang mencakup pengumpulan klasifikasi dan meninjau kesimpulan dan merumuskan pedoman kebijakan dan kegiatan pengolahan di subbidang belanja langsung repertoar berdasarkan pedoman yang ada, dan memiliki fungsi meliputi:

- a. Merencanakan kegiatan bidang perbendaharaan berdasarkan rencana operasional subbidang belanja langsung sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- b. Review dan formulasi data dan informasi di tingkat belanja langsung;
- c. Memproses bahan penyusunan dalam hal mengkaji dan merumuskan data dan informasi lingkup belanja langsung;
- d. Memeriksa kelengkapan dokumen pengajuan untuk mengeluarkan pembayaran SP2D belanja langsung;
- e. Memproses bahan penyelenggaraan pengajuan penerbitan surat perintah pencairan dana (SP2D) belanja langsung;
- f. Menyusun laporan bahan rekonsiliasi berdasarkan realisasi SP2D dengan OPD;
- g. Melaksanakan perintah yang diperintahkan pimpinan.

c. Subbid. Belanja Tidak Langsung dan Pembiayaan

Memimpin dan melaksanakan kegiatan yang meliputi pengumpulan pengklarifikasian dan penelaahan untuk menyimpulkan, menyiapkan, menghimpun dan mengolah kegiatan di bidang belanja tidak langsung dan pembiayaan di bidang perbendaharaan berdasarkan pedoman yang ada untuk kelancaran tugas serta mempunyai fungsi, meliputi:

- a. Merencanakan kegiatan bidang perbendaharaan berdasarkan rencana operasional;
- b. Persiapan, pengolahan, kontrol dan draft awal dari lingkup naskah belanja tidak langsung dan pembiayaan;
- c. Melaksanakan penatausahaan belanja tidak langsung dan pembiayaan serta membuat laporan penerbitan SP2D belanja tidak langsung dan pembiayaan;
- d. Melaksanakan monitoring, evaluasi, rekonsiliasi data dan pelaporan belanja tidak langsung dan pembiayaan;
- e. Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan di lingkungan subbidang belanja tidak langsung dan pembiayaan dengan cara mengidentifikasi hambatan yang ada dalam rangka perbaikan kinerja di masa mendatang;

5. Bidang Akuntansi

Memimpin dan pelaksanaan sebagian tugas kepala lingkup akuntansi meliputi akuntansi pendapatan, akuntansi biaya dan keuangan dan penyampaian laporan akuntansi dan pelaksanaan kebijakan umum agar tercapai target yang ditetapkan serta mempunyai fungsi, meliputi:

- a. Mengembangkan program operasional di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten. Majene didasarkan pada program kerja di bidang akuntansi dan kepemimpinan sebagai panduan manual tugas;
- b. Mendistribusikan tugas kepada bawahan di bidang akuntansi tugas dan tanggung jawab Sesuai utama ditetapkan sehingga tugas dapat dilakukan secara efektif dan efisien;
- c. Menjabarkan rencana operasional menjadi kegiatan-kegiatan yang harus dilaksanakan;
- d. Review dan perumusan lingkup data dan informasi akuntansi;
- e. Kontrol dan pelaksanaan tugas mngevaluasi bawahan dengan membandingkan kinerja tugas dengan rencana dan program sebagai perbaikan dari kerja dan bahan bawahan sebagai evaluasi;
- f. Menjalankan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan langsung.

a. Subbid. Akuntansi Pendapatan dan Pelaporan

Memimpin dan melaksanakan kegiatan yang meliputi pengumpulan, pendokumentasian pengimputan dan pengolahan data berdasarkan garis panduan sedia ada untuk pelaksanaan yang sepatutnya tugas dan fungsi, termasuk:

- a. Merencanakan kegiatan bidang akuntansi berdasarkan pengumpulan, pendokumentasian/pengimputan dan pengolahan data berdasarkan pedoman yang ada untuk kelancaran pelaporan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;

- b. Membimbing pelaksanaan tugas bawahan dilingkungan subbidang akuntansi pendapatan dan melaporkan mengikut tugas dan tanggungjawab yang diberikan untuk menciptakan pekerjaan yang teratur dan lancar;
- c. Memeriksa hasil kerja bawahan dilingkungan subbidang akuntansi dan pelaporan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku agar terhindar dari kesalahan;
- d. Melakukan tugas lain yang diperintahkan atasan langsung.

b. Subbid. Akuntansi Belanja dan Pertanggungjawaban

Memimpin dan melaksanakan kegiatan yang meliputi Pengumpulan, pengklarifikasian dan penelaahan untuk menyimpulkan dan menyusun rekomendasi di bidang akuntansi belanja dan pertanggungjawaban berdasarkan pedoman yang ada untuk kelancaran tugas serta mempunyai fungsi, meliputi:

- a. Merencanakan kegiatan bidang akuntansi berdasarkan rencana operasional subbidang akuntansi belanja dan pertanggungjawaban sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- b. Menilai dan merumuskan akuntansi data dan informasi tentang sejauh mana pengeluaran dan akuntabilitas;
- c. Mengembangkan sistem dan prosedur akuntansi dalam mempersiapkan realisasi anggaran belanja (LRA-komersial) dan laporan operasional (LO) pengeluaran;
- d. Pelatihan pelaksanaan dalam pelaporan keuangan dan akuntabilitas anggaran;
- e. Siapkan, mengongsep, memeriksa dan draft awal dari lingkup naskah akuntansi biaya dan akuntabilitas;

f. Melakukan tugas lain yang diperintahkan atasan.

c. Subbid. Akuntansi Pembiayaan dan Verifikasi

Mengelola dan melaksanakan kegiatan termasuk penyusunan bahan manajemen, koordinasi dan penyusunan laporan akuntansi keuangan berdasarkan pedoman yang ada serta memiliki fungsi antara lain:

- a. Ulasan dan membuat ruang lingkup data dan informasi akuntansi pembiayaan dan verifikasi;
- b. Menyiapkan dan rencana dan program kerja bidang akuntansi dan verifikasi;
- c. Merencanakan kegiatan bidang akuntansi berdasarkan rencana operasional subbidang akuntansi pembiayaan dan verifikasi sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- d. Teknis, rencana operasional dan program kerja pelaporan akuntansi keuangan dalam penyusunan laporan keuangan untuk akuntabilitas lingkup pemerintah setempat penerimaan dan pembiayaan pengeluaran anggaran, pembiayaan, neraca dan laporan perubahan ekuitas;
- e. Menjalankan tugas pimpinan yang diperintahkan sesuai tugas pokok dan fungsinya.

6. Bidang Aset

Kepala bidang aset mempunyai fungsi, meliputi;

- a. Memimpin pelaksanaan tugas bidang aset yang meliputi Sub bidang perencanaan dan evaluasi aset, sub bidang penatausahaan aset dan Sub bidang pemanfaatan aset;
- b. Mengkoordinasikan penyusunan rencana kerja bidang aset;

- c. Merumuskan penyusunan standar operasional prosedur bidang aset;
- d. Mengkoordinasikan dan menyusun perjanjian kinerja lingkup bidang aset;

a. Sub Bidang Perencanaan dan Evaluasi Aset

Kepala sub bidang perencanaan dan evaluasi aset mempunyai fungsi, meliputi:

- a. Memimpin pelaksanaan tugas sub perencanaan dan evaluasi aset;
- b. Menyusun rencana kerja sub perencanaan dan evaluasi aset;
- c. Menyusun konsep standar operasional prosedur sub bidang perencanaan dan evaluasi aset;
- d. Menyusun perjanjian kinerja subbidang perencanaan dan evaluasi aset.

b. Sub Bidang Penatausahaan Aset

Kepala subbidang penatausahaan aset mempunyai fungsi, meliputi:

- a. Memimpin pelaksanaan tugas subbidang penatausahaan aset;
- b. Menyusun rencana kerja subbidang penatausahaan aset;
- c. Menyusun konsep standar operasional prosedur subbidang penatausahaan aset;
- d. Menyusun perjanjian kinerja subbidang penatausahaan aset;

c. Sub Bidang Pemanfaatan Aset

Kepala subbidang pemanfaatan aset mempunyai fungsi, meliputi:

- a. Memimpin pelaksanaan tugas subbidang pemanfaatan aset;
- b. Menyusun konsep standar operasional prosedur subbidang pemanfaatan aset;
- c. Menyusun perjanjian kinerja subbidang pemanfaatan aset;

- e. Mendistribusikan pekerjaan dan memberi arahan pelaksanaan tugas kepada bawahan

5.1.2. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian dari 40 responden pegawai Badan Keuangan dan Aset Majene mengacu pada metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik yang sama, yaitu bahwa dari 40 responden sebagian besar berjenis kelamin pria sebanyak 28 orang atau 58,33 persen dan 12 orang sisanya atau sekitar 41,67 persen adalah perempuan.

Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Table 5.1 : Sebaran responden menurut jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki – laki	28	58,33
2.	Perempuan	12	41,67
Total		40	100,00

Sumber : Data Diolah, 2019

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

Tabel 5.2 : Sebaran responden menurut kelompok umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	5	12,50
2.	35 – 40	8	20,00

3.	41 – 45	9	22,50
4.	46 – 50	12	30,00
5.	> 50	6	15,00
Total		40	100,00

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur 46 – 50 tahun dengan jumlah 12 orang responden atau sekitar 30,00 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu antara umur dibawah 35 tahun yang hanya berjumlah 5 orang atau 12.50 persen saja. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 24 tahun dan umur tertua adalah 55 tahun. Sebaran responden menurut masa kerjanya dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

tabel 5.3 : Sebaran responden menurut masa kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10	9	22,50
2.	10 – 15	4	10,00
3.	16 – 20	16	80,00
4.	21 – 25	11	27,50
Total		40	100,00

Sumber : Data Diolah, 2019

Apabila dilihat dari masa kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene kemudian seorang pegawai dari masa jabatan terpanjang adalah 25 tahun, sedangkan masa kerja adalah di 3 tahun setidaknya. Dilihat oleh

distribusi responden menurut istilah mandatnya lebih banyak daripada 16 responden atau 80,00 persen adalah antara 16 dan 20 tahun. Periode bekerja untuk jumlah sedikit yang hanya ada 4 responden atau 10,00 persen adalah antara 10 sampai 15 tahun.

Berdasarkan uraian dan distribusi frekuensi tabel seperti dijelaskan di atas, untuk mendapatkan informasi profil dari responden mereka digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian dan distribusi frekuensi tabel seperti dijelaskan di atas, untuk mendapatkan informasi profil dari responden mereka digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini.

5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan pengumpulan data lapangan dengan mengumpulkan tanggapan yang diperoleh dari responden informasi beton diperoleh pada variabel penelitian tersebut terdiri dari: variabel dependen (kinerja pegawai) dan variabel independen (kompetensi, komitmen dan kepuasan kerja).

1. Kompetensi (X_1)

Gambar dari distribusi frekuensi kompetensi dapat dianalisis dalam tabel berikut:

Tabel 5.4. Distribusi frekuensi item variabel kompetensi

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Respoden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	ASN selalu ingin dilibatkan dalam setiap kegiatan dalam organisasi	0	0.0	0	0.0	22	55.0	9	22.5	9	22.5
2.	ASN sangat bangga menyampaikan	0	0.0	1	2.5	18	45.0	15	37.5	6	15.0

	bahwa pegawai sangat terkait dengan bagian dari organisasi ini										
3.	ASN dimasa depannya sangat rugi jika meninggalkan organisasi dan memilih pekerjaan yang belum jelas masa deoannya	0	0.0	0	0.0	18	45.0	12	30.0	10	25.0
4.	ASN sangat memiliki kemauan yang kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi/ SKPD	0	0.0	1	2.5	15	37.5	18	45.0	6	15.0
5.	Dalam mempromosikan jabatan kepada pegawai harus melihat jenjang pendidikan agar dalam bekerja menghasilkan pekerjaan yag baik	0	0.0	0	0.0	11	27.5	19	47.5	10	25.0

Sumber: Data olahan primer (Lampiran 3)

Keterangan: Skor 1 = sangat tidak setuju ,, skor 2 = tidak setuju, 3 = skor ragu-ragu, skor 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju Score.

Berdasarkan Tabel 5.4, pegawai selalu ingin terlibat dalam semua kegiatan organisasi di mana 22,5% responden sangat setuju, 22,5% responden setuju, maka 55,0% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% tidak setuju dan sangat tidak setuju .

Dalam item empiris kedua seperti ASN akan Senan dan bangga untuk mengatakan bahwa pegawai adalah bagian dari organisasi ini, yang 15,0% responden menyatakan sangat setuju, 37,5% responden setuju, maka 45,0% responden ragu-ragu, dan 2,5 % tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item ASN empiris ketiga merasa rugi meninggalkan organisasi ini untuk memilih pekerjaan lain belum jelas bahwa masa depannya, di mana 25,0% responden sangat setuju, 30,0% responden setuju, maka 45,0% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dalam poin keempat ASN empiris akan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, di mana 15,0% responden sangat setuju, 45,0% responden setuju dan 37, 5% dari responden ragu-ragu dan 2, 5% tidak setuju dan 0% melaporkan tidak setuju.

Dalam elemen kelima sebagai pekerjaan empiris yang baik sebagai hasilnya promosi pegawai, di mana 25,0% responden sangat setuju, 47,5% responden setuju, maka 27,5% responden ia menjawab bimbang dan 0% dan dinyatakan sesuai sangat tidak setuju.

2. Komitmen Kerja (X₂)

Gambaran pekerjaan frekuensi komitmen dapat dianalisis pada tabel berikut

Tabel 5.5. Distribusi frekuensi dari variabel bekerja komitmen artikel

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Respoden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	ASN selalu ingin dilibatkan dalam	0	0.0	0	0.0	16	40.0	21	52.5	3	7.5

	setiap kegiatan dalam organisasi										
2.	Organisasi di tempat ASN bekerja sangat berarti bagi pegawai	0	0.0	1	2.5	13	32.5	22	55.0	4	10.0
3.	ASN bersedia ditempatkan pada posisi apapun.	0	0.0	0	0.0	20	50.0	14	35.0	6	15.0
4.	ASN akan merasa rugi meninggalkan organisasi ini untuk memilih pekerjaan lain yang masa depannya belum jelas	0	0.0	3	7.5	11	27.5	14	35.0	12	30.0
5.	ASN memiliki keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi	0	0.0	0	0.0	16	40.0	15	37.5	9	22.5

Sumber: Data olahan primer 2009

Keterangan: Skor 1 = sangat tidak setuju,, skor 2 = tidak setuju, 3 = skor ragu-ragu, skor 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju Score.

Atas dasar Tabel 5.5, unsur-unsur empiris pertama dalam bentuk ASN elemen selalu ingin berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, yang 7,5% responden sangat setuju, 52,5 % responden setuju, maka 40,0% responden ragu-ragu dan 0% tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada titik empiris kedua sebagai organisasi / SKPD ASN bekerja tempat yang sangat signifikan bagi pegawai, di mana 10,0% responden sangat setuju, 55,0% responden setuju, kemudian 32,5% dari responden ragu-ragu, dan 2,5% tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Dalam poin ketiga empiris ASN akan ditempatkan pada posisi apapun, tetapi tidak sesuai dengan disiplin karyawan, di mana 15,0% responden sangat setuju, 35,0% responden setuju, maka 50,0% responden menjawab ragu-ragu dan mengatakan 0% tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dalam unsur-unsur empiris keempat seperti ASN merasa rugi meninggalkan organisasi ini untuk memilih pekerjaan lain belum jelas bahwa masa depannya, di mana 30,0% responden sangat setuju, 35,0% responden adalah setuju, maka 27,5% responden ragu-ragu, dan 7,5% dan 0% tidak setuju sangat tidak setuju menyatakan.

Di titik empiris kelima ASN memiliki keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi yang 22,5% responden sangat setuju, 37,5% responden setuju, maka 40,0% responden mereka menyatakan keraguan, dan 0% tidak setuju dan sangat tidak setuju.

3. Kepuasan Kerja (X3)

Gambar frekuensi kepuasan kerja distribusi dapat dianalisis dalam tabel berikut:

Tabel 5.6. Distribusi frekuensi item variabel kepuasan kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Respoden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Organisasi memberikan imbalan sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diemban para pegawai	0	0.0	2	5.0	4	10.0	24	60.0	10	25.0
2.	Organisasi memberikan bonus kepada pegawai yang	0	0.0	2	5.0	12	30.0	25	62.5	1	2.5

	berprestasi dalam bekerja										
3.	Organisasi menyediakan fasilitas yang sangat membantu kinerja para pegawai	0	0.0	1	2.5	17	42.5	16	40.0	6	15.0
4.	Para pegawai di organisasi mempunyai pekerjaan yang membuat kita optimis bekerja	0	0.0	4	10.0	9	22.5	12	30.0	15	37.5
5.	Organisasi memberikan pengembangan dan kemajuan kepada pegawai	0	0.0	2	5.0	4	10.0	21	52.5	13	32.5

Sumber: Data Primer Diolah 2009

Keterangan: Skor 1 = Sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, 3 = Skor ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju Score.

Berdasarkan Tabel 5.6, unsur empiris organisasi barang hadiah pertama sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang terletak dengan pegawai, di mana 25,0% responden sangat setuju, 60,0% responden setuju, maka 10,0% responden ragu-ragu dan 5% tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Dalam elemen empiris kedua, organisasi memberikan bonus kepada ASN di tempat kerja dengan 2,5% responden menyatakan sangat setuju, 62,5% responden setuju, maka 30,0% responden ragu-ragu, dan 5,0% tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Dalam elemen empiris organisasi ketiga / SKPD memberikan fasilitas yang benar-benar membantu kinerja ASN, di mana 15,0% responden sangat setuju,

40,0% responden setuju, maka 42,5 % responden ragu-ragu, dan 2,5% tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Dalam unsur-unsur empiris keempat seperti mengatur ASN / SKPD memiliki pekerjaan yang membantu kita bekerja optimis, di mana 37,5% responden sangat setuju, 30,0% responden setuju, maka 22,5% responden ragu-ragu, dan 10, 0% tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Dalam organisasi butir empiris kelima / SKPD memberikan pengembangan dan kemajuan ke ASN, di mana 32,5% responden sangat setuju, 52,5% responden setuju, maka 10,0% responden ragu-ragu, dan 5,0% tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju .

4. Kinerja (Y)

Indikator kinerja dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 5.7. Distribusi frekuensi dari variabel kinerja item

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Respoden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	ASN memiliki prestasi kerja yang akurat, dan teliti	0	0.0	1	2.5	20	50.0	15	37.5	4	10.0
2.	ASN memiliki kontribusi yang besar dalam peningkatan kinerja	0	0.0	4	10.0	9	22.5	22	55.0	5	12.5
3.	ASN mendapat saran, arahan dan perbaikan dari atasan/pimpinan	0	0.0	3	7.5	18	45.0	12	30.0	7	17.5
4.	ASN memiliki kepuasan kerja yang tinggi	0	0.0	5	12.5	15	37.5	11	27.5	9	22.5
5.	ASN mengetahui secara teknis cara	0	0.0	1	2.5	20	50.0	10	25.0	9	22.5

melaksanakan komunikasi dengan pimpinan dan media komunikasi											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Data olahan primer 2009

Keterangan: Skor 1 = sangat tidak setuju, skor 2 = tidak setuju, 3 = skor ragu-ragu, skor 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju Score.

Berdasarkan tabel 5.7, kata elemen pertama memiliki unsur empiris dalam bentuk ASN kinerja yang akurat dan hati-hati di mana 10,0% dari peserta sangat setuju, 37,5% dari peserta disepakati, maka 50,0% dari mereka yang ragu-ragu dan 2, 5% tidak setuju dan menunjukkan 0% sangat berbeda pendapat.

Dalam elemen empiris kedua, pegawai memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja yang 12,5% responden sangat setuju, 55,0% responden setuju, maka 22,5% responden ragu-ragu, dan 10,0% tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Di titik empiris ketiga ASN menerima saran Pimpinan dan perbaikan, di mana 17,5% responden sangat setuju, 30,0% responden setuju, maka 45,0 % responden ragu-ragu, dan 7,5% tidak dan 0% tidak setuju dan menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item ASN memiliki kepuasan kerja yang tinggi, dengan 22,5% dari responden sangat setuju, 27,5% responden setuju, maka 37,5% responden ragu-ragu, dan 12,5% mengatakan tidak 0% setuju dan sangat tidak setuju.

Dalam item kelima empiris ASN seperti pengetahuan teknis bagaimana melaksanakan komunikasi dengan atasan / pimpinan dan komunikasi media, di mana 22,5% responden sangat setuju, 25,0% responden setuju, maka 50,0%

responden menyatakan ragu-ragu, dan 2,5% melakukan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

5.1.4. Validitas dan Reliabilitas Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Sebuah uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total untuk setiap atribut, formulasi yang digunakan koefisien uji Momen adalah *produk Pearson* dengan SPSS 25. Seperti terlihat pada Tabel 5.8. Menurut Sugiyono (2001), korelasi antara skor total dari artikel ini adalah nilai r kritis konsultasi penafsiran. Jika r hitung lebih besar dari r kritis, maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas dalam skor setiap item dengan skor total atribut penelitian ini, yang menunjukkan semua elemen dari variabel independen dan negara-negara yang valid atau tidak valid variabel dependen, nilai koreksi total item korelasi positif atas angka 0,30.

Tabel 5.8 : Hasil uji item variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	1	0,646	0,30	Valid
	2	0,493	0,30	Valid
	3	0,707	0,30	Valid
	4	0,515	0,30	Valid
	5	0,423	0,30	Valid
Variabel kompetensi (X ₁)	1	0,612	0,30	Valid
	2	0,462	0,30	Valid
	3	0,696	0,30	Valid
	4	0,669	0,30	Valid
	5	0,766	0,30	Valid
Variabel komitmen kerja (X ₂)	1	0,754	0,30	Valid
	2	0,556	0,30	Valid
	3	0,591	0,30	Valid
	4	0,629	0,30	Valid

	5	0,738	0,30	Valid
Variabel kepuasan kerja (X ₃)	1	0,861	0,30	Valid
	2	0,414	0,30	Valid
	3	0,910	0,30	Valid
	4	0,917	0,30	Valid
	5	0,919	0,30	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019

2. Uji Reliabilitas

Pengujian dalam kehandalan oleh consistency internal yang dilakukan dengan menguji instrumen hanya sekali, maka digunakan data / dianalisis menggunakan Cronbach Alpha. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item dalam instrumen. Dalam tingkat keterkaitan antara item pertanyaan dalam instrumen untuk mengukur variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai alpha dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.9. sebagai berikut:

Tabel 5.9 : Uji reliabilitas masing-masing variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	0,919	Reliable
Kompetensi (X ₁)	0,781	Reliable
Komitmen Kerja (X ₂)	0,833	Reliable
Kepuasan Kerja (X ₃)	0,839	Reliable

Sumber : Data Diolah, 2019

Dalam tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima menggunakan alpha keandalan Cronbach > 0,60 (Zeithaml Berry). Hasil tes

sebagai hasil yang lebih besar yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa 60% (> 60%), maka pengukuran ini dapat diandalkan.berikut:

5.1.5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik-teknik untuk analisis data, yang beroperasi di analisis penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan asumsi persamaan berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Kompetensi

X₂ = Komitmen kerja

X₃ = Kepuasan kerja

b₀ = Konstanta

b₁₋₃ = Koefisien regresi

e = Residual atau random error

Penggunaan pemantauan perangkat lunak analisis data SPSS Ver. 25 kemudian memperoleh nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel termasuk kompetensi, komitmen dan kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5.10 : Hasil perhitungan regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4.435	2.375		-1.867	.070		
X1	.505	.174	.388	2.904	.006	.436	2.292
X2	.359	.173	.284	2.073	.045	.415	2.407
X3	.324	.181	.272	1.788	.082	.338	2.962

a. Dependent Variable : Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil pencetakan regresi dilakukan koefisien SPSS diperoleh dalam perhitungan di atas, persamaan regresi menjadi:

$$Y = -4,435 + 0,505X_1 + 0,359X_2 + 0,324X_3$$

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Formulasi regresi linier berganda sesuai dengan petunjuk di atas nilai konstan -4,435 diperoleh telah pemahaman bahwa jika skor meliputi kompetensi, komitmen dan kepuasan kerja nilai adalah tetap / konstan kemudian meningkatkan kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene memiliki nilai - 4,435.
2. koefisien regresi kompetensi (X1) dari 0,505 ada kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Majene sebesar 0,505 sehingga ketika dua puluh kompetensi untuk 1 poin akan diikuti oleh peningkatan Badan Keuangan skor kinerja pegawai sebesar 0,505 poin,
3. Koefisien regresi dari komitmen kerja (X2) dari 0,359 berarti ada pengaruh positif pada komitmen kerja terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Majene sebesar 0,359 sehingga jika skor komitmen kerja sampai 1 poin akan diikuti oleh peningkatan kinerja skor pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene sebesar 0,359 poin.
4. nilai koefisien regresi dari kepuasan kerja (X3) dari 0,324 berarti bahwa ada pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Badan Keuangan dan Aset Majene sebesar 0,324 sehingga skor apabila kepuasan kerja naik 1 poin akan diikuti oleh peningkatan skor kinerja Badan Keuangan

pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene sebesar 0,324 poin.

5.1.6. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda di atas dibuktikan dengan menguji.

1. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat-alat dari program analisis data SPSS Ver. 25 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai antara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.11. dapat dijabarkan nilai VIF masing – masing variabel sebagai berikut :

Tabel 5.11 : Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4.435	2.375		-1.867	.070		
X1	.505	.174	.388	2.904	.006	.436	2.292
X2	.359	.173	.284	2.073	.045	.415	2.407
X3	.324	.181	.272	1.788	.082	.338	2.962

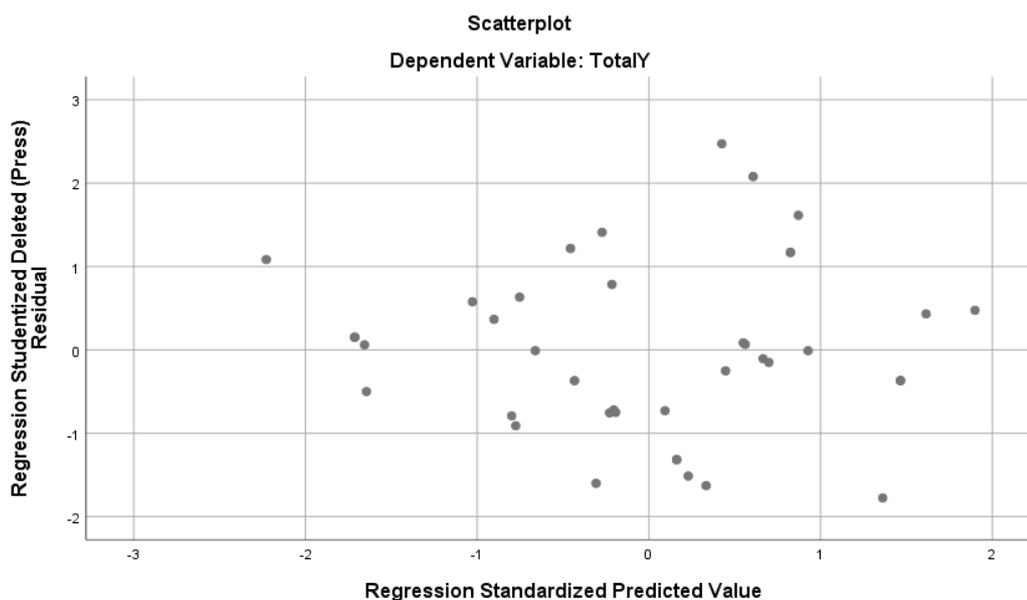
a. Dependent Variable : Y

Sumber : Data Diolah, 2019

2. Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas dijalankan untuk menguji sama ada membaurkan pembolehubah mempunyai varians yang sama atau tidak. Satu persamaan regresi dikatakan mempunyai heteroskedastisitas apabila keputusan pemprosesan data

menggunakan SPSS Ver. 25 tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampilkan dalam gambar 5.1.



Gambar 5.1 : Grafik *scatter plot*

Sumber : Data Diolah, 2019

Dalam penampilan gambar grafik Scatter Plot menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

3. Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian Hal ini dapat dilihat dari analisis pengolahan

data dengan SPSS Ver. 25 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 1,260 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 5.12 : Hasil tes autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin-Watson
1	.848 ^a	.719	.696	2.047	1.260

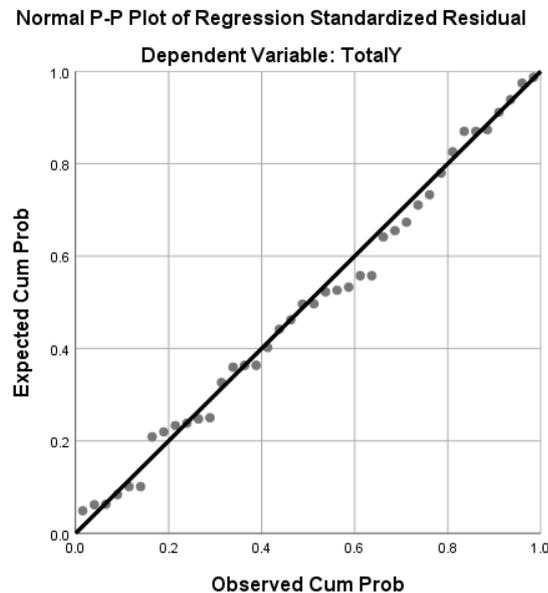
a. Predictors : (Constant), X1, X3, X2

b. Dependent Variabel : Y

Sumber : Data Diolah, 2019

4. Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan normal dapat dilakukan dengan melihat histogram dari gambar dengan membandingkan distribusi data pengamatan mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam Gambar 5.2. berikut ini :



Gambar 5.2 : Uji normalitas

Sumber : Data Diolah, 2019

5.1.7. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa tes, yaitu:

- Uji t (Pengujian secara parsial)
- Uji F (Pengujian secara simultan)
- Uji Beta (Pengujian secara dominan)

Dengan bantuan pengolahan data menggunakan program analisis SPSS melihat. 15, yang dapat digambarkan dan dijelaskan sebagai berikut:

5.1.8. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji berbagai individu sebagian atau variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) mungkin digunakan uji t. Ini mungkin hasil dari analisis data SPSS pengolahan Lihat 25 terkandung dalam Tabel 5.13 di bawah ini:

Tabel 5.13 : Hasil uji t

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4.435	2.375		-1.867	.070		
X1	.505	.174	.388	2.904	.006	.436	2.292
X2	.359	.173	.284	2.073	.045	.415	2.407
X3	.324	.181	.272	1.788	.082	.338	2.962

a. Dependent Variable : Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh yang termuat dalam kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_1 = 0$, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial X1 Y atau tidak berpengaruh pada kompetensi variabel kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.
- $H_a : b_1 \neq 0$, yang berarti bahwa X1 adalah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak berpengaruh pada kompetensi variabel kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS Ver. 25 catatan bahwa nilai 2,904 variabel kompetensi dengan tingkat signifikan 0,006.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ digunakan dengan derajat kebebasan $(n-k-1) = 38$, yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,686.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena itu t_{hitung} 2,904, lebih dari 1,686 t_{tabel} signifikan variabel kompetitif yang signifikan memiliki pengaruh terhadap pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

2. Pengaruh komitmen kerja (X_2) dalam kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial X_2 Y atau tidak berpengaruh pada komitmen pekerjaan variabel kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.
- $H_a : b_2 \neq 0$, berarti X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Y atau tidak berpengaruh pada kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS Ver. 25 Perhatikan bahwa nilai komitmen kerja variabel sebesar 2.073 t, dengan tingkat signifikan 0,045.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini kami menggunakan jenis signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 38$, yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,686.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena itu t_{hitung} 2073, dibandingkan dengan 1.686 komitmen yang signifikan untuk variabel pekerjaan t_{tabel} memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

3. kepuasan pengaruh kerja (X_3) dalam kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Majene (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial X_3 Y atau tanpa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.
- $H_a : b_3 \neq 0$, yang berarti X_3 yang parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak berpengaruh pada variabel kinerja kepuasan kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai t test

Menurut hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS Ver. Thitung 25 variabel diketahui bahwa kepuasan kerja dari 1.788 dengan tingkat signifikan 0,082.

c) Kriteria penerimaan

Dalam percobaan ini, tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas ($n - k - 1$) = 38, yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,686.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Maka Dengan demikian t_{hitung} sebesar 1,788 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,686 yang berarti variabel kepuasan kerja signifikan

mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 25 makadiketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh pada kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel kompetensi (X_1) dengan nilai $t_{hitung}2,904 > t_{tabel}1,686$
- Variabel komitmen kerja (X_2) dengan nilai $t_{hitung}2,073 > t_{tabel}1,686$
- Variabel kepuasan kerja (X_3) dengan nilai $t_{hitung}1,788 > t_{tabel}1,686$

5.1.9. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji Dipergunakan F untuk menguji variabel kompetensi, komitmen dan kepuasan kerja, apakah dari tiga variabel dipelajari mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Majene. Dengan demikian analisa dilakukan dengan menggunakan pengolahan data alat pgoram SPSS Ver. 25, yang dapat dijelaskan pada Tabel 05:14 bawah:

Tabel 5.14 : Hasil uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	386.798	3	128.933	30.779	.000 ^b
	Residual	150.802	36	4.189		
	Total	537.600	39			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS Ver. 25 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

- a) Merumuskan hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_a : b_1 \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

- b) Menghitung nilai F_{hitung}

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 30,779 dengan signifikan 0,000.

- c) Menentukan kriteria penerimaan

Dalam tingkat signifikanyang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan variabel keyakinan sebesar 95% dengan df $(n-k-1) = 38$ danditentukan nilai $F_{tabel} = 3.24$.

- d) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Olehnya itu nilai F_{hitung} 30.779, berarti bahwa independen / variabel bebas (X) yang meliputi kompetensi, komitmen dan kepuasan pengaruh bekerja secara bersamaan dalam kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Majene dan aktif dapat dikatakan signifikan karena tes menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 30,779$ lebih besar dari atau $F_{tabel} = 3,24$ H_0 dapat ditolak dan diterima.

5.1.10. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

pengujian beta ini adalah untuk menguji variabel/variabel independen (x) memiliki pengaruh yang dominan paling di dependen / variabel independen (Y) untuk mengkategorikan dan variabel ditunjukkan dengan standar koefisien beta

yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.15 : Hasil uji beta

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4.435	2.375		-1.867	.070		
X1	.505	.174	.388	2.904	.006	.436	2.292
X2	.359	.173	.284	2.073	.045	.415	2.407
X3	.324	.181	.272	1.788	.082	.338	2.962

a. Dependent Variable : Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Menurut hasil nilai beta terstandarisasi dilihat bahwa variabel-variabel yang meliputi kompetensi, komitmen dan kepuasan kerja maka yang memiliki pengaruh terbesar pada kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene adalah variabel kompetensi (X_1).

Studi ini juga menemukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat dari koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.16 : Hasil uji determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin-Watson
1	.848 ^a	.719	.696	2.047	1.260

a. Predictors : (Constant), X1, X3, X2

b. Dependent Variabel : Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Koefisien determinasi (R square) dari 0,719 yang berarti bahwa variabel independen / bebas (X) yang meliputi kompetensi, komitmen dan kepuasan kerja telah memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene sebesar 71,9%, sedangkan sisanya 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

5.2.1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Dengan demikian t_{hitung} sebesar 2,904 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,686 yang berarti variabel kompetensi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

Melalui pengujian hipotesis, efek kompetisi yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Majene. Hal ini karena pegawai memiliki SOP mereka harus diterapkan dan tujuan kerja bahwa setiap pegawai dicapai adalah jelas bahwa kompetensi staf akan mempengaruhi kinerja ASN.

Hasil ini menunjukkan bahwa persaingan adalah salah satu faktor yang secara signifikan mempengaruhi kinerja ASN. Secara umum, model atau gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat pada peningkatan kinerja ASN. Kinerja pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Jika kinerja pegawai baik, itu akan positif bagi organisasi dan mencapai tujuan yang optimal. Dalam realisasi tujuan yang optimal, tentu saja, kinerja pegawai harus tetap pengembangan terlihat. Di sinilah peran pemimpin sangat dibutuhkan. Pemimpin harus mengatasi pegawai benar. Selain itu, pemimpin juga harus mampu memberikan contoh yang baik bagi pegawai.

Jika pegawai memiliki kompetensi yang baik maka kinerjanya juga baik. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi pegawai, manajemen kinerja, perencanaan dan sebagainya (Wibowo 2017).

Peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada perusahaan pun menjadi meningkat. Dengan demikian jika pegawai memiliki kompetensi maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Kompetensi yang baik dari pegawai dapat terlihat melalui cara berpikir yang kreatif dalam bekerja, mematuhi aturan-aturan pekerjaan dan mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan yang tepat. Hal ini dapat digunakan dilakukan dengan mempelajari masalah, mengidentifikasi masalah dan merumuskan masalah, cobalah untuk mengatasinya, pilih salah satu cara terbaik di mana berbagai kemungkinan, berbicara dengan orang lain, sebagai rekan kerja atau atasan dan menerapkan masalah carapemecahan yang telah diidentifikasi penelitian telah dilakukan mengenai penetapan tujuan.

5.2.2. Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dengan demikian t_{hitung} sebesar 2,073 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,686 yang berarti variabel komitmen kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

Ada rasa lampiran kepada falsafah dan unit mungkin berterusan dalam unit akan lebih tinggi daripada ASN yang tidak mempunyai rasa lampiran kepada tenaga buruh. Shadur, Kinzle dan Rodwell (2009) menunjukkan bahawa pekerja yang komited untuk unit kerja menunjukkan pengenalan kuat dan penglibatan

kakitangan dalam unit yang diterangkan seperti berikut: “*Organizational commitment was defined as the strength of an individual’s identification with and involvement in a particular organization*”. Aparatur Sipil Negara yang berkomitmen untuk unit kerja kemungkinan akan tetap lebih tinggi daripada karyawan yang tidak terlibat. Dengan Huselid dan Day (2009) Agustina, 2012), mengatakan komitmen pegawai untuk mengurangi keinginan untuk memecahkan dengan unit organisasi atau bekerja. Mereka cenderung untuk menunjukkan komitmen yang tinggi dibuat dalam bentuk sikap dan perilaku. Selain pegawai menunjukkan sikap komitmen lebih nyaman mereka merasa dengan pekerjaan mereka, mengurangi limbah waktu di tempat kerja dan mengurangi kemungkinan meninggalkan lingkungan kerja (Robinson, Simourd dan Propirino, 2009).

5.2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Olehnya itu t_{hitung} sebesar 1,788 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,686 yang berarti variabel kepuasan kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

Definisi lain dikemukakan oleh Hasibuan (2009) menemukan bahwa kepuasan kerja sikap emosional yang tidak menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Disiplin, dan prestasi kerja. Nikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Sementara Rival kepuasan (2014) pekerjaan adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang pada perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas di tempat kerja.

Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang bisa dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan pujian pekerjaan atau pekerjaan kompetensi, penempatan, perawatan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih memilih pekerjaan daripada remunerasi, remunerasi walaupun penting. Sementara bekerja di luar kepuasan kerja adalah kepuasan pegawai menikmati di luar pekerjaan dengan jumlah remunerasi yang akan diterima dari pekerjaan mereka, sehingga ia adalah ASN yang akan diterima dari pekerjaan mereka, sehingga mereka dapat membeli kebutuhan kebutuhannya ASN. Aparatur lebih suka menikmati kepuasan kerja luar pekerjaan akan dipertanyakan remunerasi dari pelaksanaan tugasnya.

5.2.4. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Jadi F_{hitung} 30.779, berarti bahwa independen/variabel bebas (X) yang meliputi kompetensi, komitmen dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Majene dapat dikatakan signifikan karena tes menunjukkan hasil terbesar $F_{hitung} = 30.779$ $F_{tabel} = 3,24$ atau dapat H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kinerja ASN (*ASN performance*) Ini mencakup beberapa hasil tidak lain adalah manifestasi dari pekerjaan ASN atau organisasi/SKPD yang dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian tentang pekerjaan atau organisasi pegawai. Kinerja adalah tindakan atau kinerja kerja yang dapat diukur (Seimour di Swasto, 2014 dan Susiati, 2009).

Menurut Mithcel dan Larson (2013, dalam Susiati 2009), yang menunjukkan kinerja hasil perilaku dianggap oleh beberapa kriteria atau standar. Jadi ada dua dimensi kinerja yang baik atau buruk, itu berarti bahwa jika perilaku seseorang memberikan hasil kerja yang sesuai dengan standar atau kriteria yang telah dibakukan oleh organisasi, kinerja individu memiliki relatif baik. Jika bukan Anda berarti kinerja buruk.

Dikatakan bahwa dalam hal perilaku, kepribadian seseorang sering memanifestasikan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berpikir dan bertindak. Menurut Siagian (2013). Beberapa faktor mempengaruhi kepribadian seseorang tercermin dalam perilaku manusia organisasi.

Dikatakan bahwa dalam hal perilaku, kepribadian seseorang sering memanifestasikan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berpikir dan bertindak. Menurut Siagian (2013). Beberapa faktor mempengaruhi kepribadian seseorang tercermin dalam perilaku manusia organisasi pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene sebesar 71,9%, sedangkan sisanya sebesar 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2.5. Variabel yang Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 25 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene dengan ringkasan sebagai berikut:

- Variabel kompetensi (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 2,904 > t_{tabel} 1,686$
- Variabel komitmen kerja (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 2,073 > t_{tabel} 1,686$

- Variabel kepuasan kerja (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 1,788 > t_{tabel} 1,686$

Berdasarkan hasil beta standar nilai-nilai dilihat bahwa variabel termasuk kompetensi, komitmen dan kepuasan kerja kemudian memiliki pengaruh terbesar pada kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene adalah variabel kompetensi (X_1).

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Sesuai hasil analisis atau Kesimpulan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kompetensi, komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene, dengan nilai $t_{hitung} 2,904 > t_{tabel} 1,686$, $2,073 > t_{tabel} 1,686$, $1,788 > t_{tabel} 1,686$.
2. Dengan hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjuk bahwa F_{hitung} sebesar 30,779, lebih besar dari $F_{tabel} = 3,24$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor kompetensi, komitmen kerja dan kepuasan kerja secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene sebesar 71,9% sedangkan sisanya 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
3. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara kompetensi, komitmen kerja dan kepuasan kerja, maka kompetensi (X_1) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

6.2. Keterbatasan Penelitian

Untuk mendapatkan suatu hasil penelitian yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah maka diperlukan ketelitian serta kecermatan seorang peneliti. Namun demikian setinggi apapun tingkat ketelitian dan kecermatan seorang peneliti disana pasti akan terdapat kesalahan ataupun kekeliruan kecil yang tidak mungkin dihindarinya.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya adalah:

1. Penelitian ini menggunakan alat ukur/instrument yang menurut daftar pertanyaan-pertanyaan untuk mengukur suatu fenomena dimana di dalam proses pengumpulan data dan responden memberikan penilaian terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut kemudian diukur berdasarkan skala Likert maka tidak menutup kemungkinan jawaban responden dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektifitas.
2. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yang tidak memiliki pengontrolan variabel sehingga kebenaran hubungan yang dihipotesiskan didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.

6.3. Saran

Sesuai kesimpulan yang di tunjukkan, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan kompetensi dan komitmen kerja pegawai serta kepuasan kerja adalah memberikan layanan pengetahuan kepada para pegawai tentang kepuasan kerja, sistem kerja, standar kerja dan beban kerja agar pegawai tetap memahami tugas pokok dan fungsi jabatan yang didudukinya walaupun ada perubahan-perubahan cara kerja, sistem kerja. Sehingga pekerjaan tetap bisa diselesaikan sesuai dengan target dan rencana yang diharapkan.
2. Organisasi seharusnya memperhatikan indikator kompetensi, seperti berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai dan kepentingan semua pegawai dengan memberikan pelatihan keterampilan dan komitmen kerja untuk member perhatian pada masalah secara detil. Hal tersebut dilakukan untuk menjaga hasil kerja pegawai yang telah baik tetap terjaga atau bahkan dapat meningkat secara kualitas dan mekomitmen kerja pegawai dalam berusaha mencari penyebab terjadinya permasalahan untuk menyelesaikan permasalahan kerja yang terjadi.
3. Organisasi harus membuat tolok ukur/penilaian kinerja individu pegawai yang jelas setiap tahunnya, dimana kinerja tersebut meliputi kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian yang dimiliki oleh setiap pegawai. Adanya tolok ukur yang jelas diharapkan pegawai akan terpacu untuk berprestasi dengan bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kualitas

organisasi kerja yang diinginkan, mampu bekerja tepat waktu bahkan tanpa pengawasan dari atasan, dapat mengambil keuntungan dari pekerjaan yang ada dan menjadi perusahaan yang tetap berusaha secara mandiri meskipun mengalami kesulitan dalam pekerjaan.

4. Selain itu, peneliti diharapkan untuk terus mengembangkan penelitian ini. Populasi organisasi penelitian pemerintah ini, Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene yang bersifat *Non Profit Oriented*. Untuk membuat temuan baru dan untuk lebih memahami seberapa besar pengaruh kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan kerja pegawai kepuasan terhadapkinerja, penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan populasi yang organisasi yang bersifat *berorientasi profit* seperti perusahaan swasta.
5. Penilaian kompetensi, komitmen dan kepuasan kerja merupakan studi berkelanjutan dari perilaku alam. Kemudian semuanya masih harus dilakukan penelitian yang sangat teliti untuk menambah atau meningkatkan pemahaman dan pengetahuan tentang niat / memahami dengan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aswar. 2012. *Reliabilitas dan Validitas* (3rd ed). Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Cascio, W.F. 2010. *Managing Human Resource*. International Edition. McGraw Hall Inc. Singapore.
- Djarmiko Yayat Hayati, 2010. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama Alfabeta. Bandung.
- Dwiyanto, Agus, dkk, 2013, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Edi Sofiantho, 2011. *Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Individu Terhadap Kepuasan Karyawan pada Kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi Makassar*. Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar. Tesis. Tidak Dipublikasikan.
- Effendi, Sofyan dan Singarimbun, Masri, 2014, *Metode Penelitian Survei*, Edisi Revisi, LP3ES. Jakarta.
- Gasparz Vincent, 2010, *Manajemen Produktivitas Total ; Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Glocal*, Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gomes Faustino Cardoso, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Hasibuan SP, Malayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hersey, Paul, Kenneth H Blanchard, 2011, *Manajemen Prilaku Organisasi ; Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan, Edisi 4, Erlangga, Jakarta.
- Johnson, Richard A., dan Lewin E. Rosenzweig. 2009. *The Theory and Management of system*. McGraw-Hill. New York.
- Joko Widodo, S. 2010. *Psikologi Belajar*. Jakarta : Rhineke Cipta.
- Jones, George, Jennifer M., Gareth R. 2010. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Third Edition. Prentice Hall New Jersey.
- Kartono, Kartini. 2013. *Pimpinan dan Kepemimpinan*. Gunung Agung, Jakarta.

- Koontz, H.O. Donnel C, & Wehrich, H. 2009. *Management*. McGHrow-Hill Book Co. Singapore.
- Lembaga Administrasi Negara. 2013. *Pedoman Penyusunan pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya. Bandung.
- Manullang M., 2012. *Dasar-dasar Manajemen*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Maslow, A. H. 2013. *Motivation and Personality*. Harper and Roq. New York.
- Moenir, H.A.S. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Nazir, Moh. 2013., *Metode Penelitian*, Erlangga Jakarta.
- Osborne, Richard,. 2013, *Banishing Bureaucracy : The five Strategies for reinventing government*, terjemahan Abdul Rosyid, Ramelan, PPM, 2013, Jakarta.
- Salusu, J,. 2010. *Pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit, Petunjuk Teknis untuk Staf Manajemen*, PT. Grasindo/Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Schein, E.H.2009 *Organizational Culture and Leadership : A Dynamic View*, Jossey-Bass Publisher, San Fransisco.
- Schuler, Randall S. 2014. *Personal and Human Resource Management : West Publishing Company*. New York.
- Senge, Peter M. 2013. *Fifth Discipline (Disiplin Kelima, Seni dan Praktek dari Organisasi Pembelajar*. Terjemahan : Nunuk Adiarni. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Stoner, J.A.F. 2014. *Management*. Prentice-Hall International.london.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Susiati., 2009. *Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja*. Tesis Universitas Brawijaya Malang.
- Thoha, Miftah. 2009. *Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Lampiran 1. KUESIONER PENELITIAN

Kepada:
Yth, Bapak/Ibu Pegawai
Badan Keuangan dan Aset Daerah
Kabupaten Majene
di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul “PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN MAJENE”, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini.

Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dan sesuai dengan kode etik penelitian, maka semua data dijamin kerahasiaannya. Jangan berpikir terlalu rumit, saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan lebih leluasa sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami, bukan berdasarkan seharusnya.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (✓) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,

Peneliti

ANWAR
2017.MM.2.0957

A. Identitas Responden

1. Nama : (bisa tidak diisi)
 2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita
 3. Pendidikan :
 3. Usia :
 4. Lama Bekerja :

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami dengan cara memberi tanda checklist(√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 RR = Ragu-Ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Kompetensi (X ₁)						
1.	Pegawai selalu ingin dilibatkan dalam setiap kegiatan dalam organisasi					
2.	Pegawai bangga mengatakan bahwa pegawai adalah bagian dari organisasi ini					
3.	Pegawai akan merasa rugi meninggalkan organisasi ini untuk memilih pekerjaan lain yang belum jelas masa depannya					
4.	Pegawai mempunyai keinginan kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi					
5.	Hasil kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan kepada pegawai					
Komitmen Kerja (X ₂)						
1.	Pegawai selalu ingin dilibatkan dalam setiap kegiatan dalam organisasi					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
2.	Organisasi di tempat pegawai bekerja sangat berarti bagi pegawai					
3.	Pegawai bersedia ditempatkan pada posisi apapun walaupun tidak sesuai dengan disiplin ilmu pegawai					
4.	Pegawai akan merasa rugi meninggalkan organisasi ini untuk memilih pekerjaan lain yang belum jelas masa depannya					
5.	Pegawai mempunyai keinginan kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi					
Kepuasan Kerja (X₃)						
1.	Organisasi memberikan imbalan sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diemban para pegawai.					
2.	Organisasi memberikan bonus kepada pegawai yang berprestasi dalam bekerja.					
3.	Organisasi menyediakan fasilitas yang sangat membantu kinerja para pegawai.					
4.	Para pegawai di organisasi mempunyai pekerjaan yang membuat kita optimis bekerja					
4.	Organisasi memberikan pengembangan dan kemajuan kepada pegawai					
Kinerja (Y)						
1.	Pegawai memiliki prestasi kerja yang akurat, dan teliti.					
2.	Pegawai memiliki kontribusi yang besar dalam peningkatan kinerja					
3.	Pegawai mendapat saran, arahan dan perbaikan dari pimpinan					
4.	Pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi					
5.	Pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan komunikasi dengan pimpinan dan media komunikasi					

“TERIMA KASIH”

Lampiran 2. TABULASI HASIL KUESIONER PENELITIAN

Tabulasi Data Hasil Kuesioner Variabel Kompetensi (X₁)

Nomor Responden	Item Soal					Total
	1	2	3	4	5	
1	5	5	4	3	5	22
2	5	4	5	3	4	21
3	5	5	5	4	4	23
4	5	4	3	4	4	20
5	3	5	5	4	4	21
6	4	4	5	5	4	22
7	5	5	5	5	4	24
8	4	4	5	5	4	22
9	5	4	4	5	5	23
10	4	4	3	5	5	21
11	5	4	3	5	4	21
12	4	4	3	5	4	20
13	4	4	4	3	5	20
14	4	4	3	3	4	18
15	4	3	3	4	4	18
16	4	3	4	4	4	19
17	4	3	3	4	4	18
18	4	4	4	5	4	21
19	5	3	3	5	4	20
20	5	4	3	5	4	21
21	5	3	4	5	5	22
22	5	4	4	5	5	23
23	5	3	3	5	4	20
24	5	4	5	5	4	23
25	3	4	3	3	4	17
26	4	4	5	3	4	20
27	3	4	5	4	5	21
28	3	4	5	4	5	21
29	3	3	3	3	3	15
30	4	4	5	5	4	22
31	4	4	4	3	5	20
32	4	4	3	3	4	18
33	4	3	3	4	4	18
34	4	3	4	4	4	19
35	4	3	3	4	4	18
36	4	4	4	5	4	21
37	5	3	3	5	4	20
38	5	4	3	5	4	21
39	5	3	4	5	5	22
40	5	4	4	5	5	23

Tabulasi Data Hasil Kuesioner Variabel Komitmen kerja (X₂)

Nomor Responden	Item Soal					Total
	1	2	3	4	5	
1	5	5	4	4	5	23
2	5	4	4	4	4	21
3	4	5	5	4	4	22
4	5	4	4	4	4	21
5	4	5	5	3	4	21
6	5	4	4	3	4	20
7	4	5	4	3	3	19
8	4	4	4	4	3	19
9	4	4	4	3	3	18
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	3	3	18
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	3	4	3	18
14	3	4	3	4	4	18
15	3	3	3	3	4	16
16	3	3	4	5	4	19
17	4	3	3	4	3	17
18	3	4	4	5	5	21
19	4	3	3	5	4	19
20	3	4	4	5	4	20
21	4	3	4	5	5	21
22	5	4	4	5	5	23
23	5	3	3	5	4	20
24	5	4	5	5	4	23
25	3	4	3	3	4	17
26	4	4	5	3	4	20
27	3	4	5	4	5	21
28	3	4	5	4	5	21
29	3	3	3	3	3	15
30	4	4	5	5	4	22
31	4	4	3	4	3	18
32	3	4	3	4	4	18
33	3	3	3	3	4	16
34	3	3	4	5	4	19
35	4	3	3	4	3	17
36	3	4	4	5	5	21
37	4	3	3	5	4	19
38	3	4	4	5	4	20
39	4	3	4	5	5	21
40	5	4	4	5	5	23

Tabulasi Data Hasil Kuesioner Kepuasan kerja (X₃)

Nomor Responden	Item Soal					Total
	1	2	3	4	5	
1	5	5	4	5	5	24
2	5	4	5	3	4	21
3	3	5	5	5	4	22
4	5	4	3	5	4	21
5	5	5	5	5	4	24
6	5	3	5	5	4	22
7	5	5	5	4	4	23
8	4	5	5	3	4	21
9	3	5	4	3	5	20
10	3	5	3	3	5	19
11	3	4	3	4	4	18
12	4	3	3	3	4	17
13	3	3	4	3	5	18
14	3	3	3	4	3	16
15	4	4	3	3	5	19
16	3	3	4	4	5	19
17	4	3	3	3	5	18
18	3	4	4	3	5	19
19	3	3	3	4	4	17
20	4	4	3	5	3	19
21	5	3	4	5	3	20
22	5	3	4	5	3	20
23	5	4	3	5	4	21
24	5	4	5	5	3	22
25	3	4	3	3	3	16
26	4	4	5	3	4	20
27	5	4	5	4	3	21
28	3	4	5	4	4	20
29	5	3	3	3	3	17
30	5	4	5	5	3	22
31	5	5	5	5	4	24
32	5	3	5	5	4	22
33	5	5	5	4	4	23
34	4	5	5	3	4	21
35	3	5	4	3	5	20
36	3	5	3	3	5	19
37	3	4	3	4	4	18
38	4	3	3	3	4	17
39	3	3	4	3	5	18
40	3	3	3	4	3	16

Tabulasi Data Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Nomor Responden	Item Soal					Total
	1	2	3	4	5	
1	4	5	4	4	4	21
2	5	4	5	5	5	24
3	5	5	5	5	5	25
4	3	4	3	3	3	16
5	5	5	5	5	5	25
6	5	4	5	5	5	24
7	5	5	5	5	5	25
8	5	4	5	5	5	24
9	4	4	4	4	4	20
10	3	4	3	3	3	16
11	3	4	3	3	3	16
12	3	4	3	3	3	16
13	4	4	4	4	4	20
14	3	4	3	3	3	16
15	3	3	3	3	3	15
16	4	3	4	4	4	19
17	3	3	3	3	3	15
18	4	4	4	4	4	20
19	3	4	3	3	3	16
20	3	3	3	3	3	15
21	4	5	4	4	4	21
22	4	3	4	4	4	19
23	3	5	3	3	3	17
24	5	5	5	5	5	25
25	3	4	3	3	3	16
26	5	4	5	5	5	24
27	5	4	5	5	5	24
28	5	4	5	5	5	24
29	3	3	3	3	3	15
30	4	4	4	5	5	22
31	3	4	3	3	3	16
32	3	4	3	3	3	16
33	4	4	4	4	4	20
34	3	4	3	3	3	16
35	3	3	3	3	3	15
36	4	3	4	4	4	19
37	3	3	3	3	3	15
38	4	4	4	4	4	20
39	3	4	3	3	3	16
40	3	3	3	3	3	15

Lampiran 3. DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	12.5	12.5	12.5
	4.00	18	45.0	45.0	57.5
	5.00	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	30.0	30.0	30.0
	4.00	24	60.0	60.0	90.0
	5.00	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	42.5	42.5	42.5
	4.00	12	30.0	30.0	72.5
	5.00	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	22.5	22.5	22.5
	4.00	11	27.5	27.5	50.0
	5.00	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.5	2.5	2.5
	4.00	28	70.0	70.0	72.5
	5.00	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	35.0	35.0	35.0
	4.00	18	45.0	45.0	80.0
	5.00	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	30.0	30.0	30.0
	4.00	24	60.0	60.0	90.0
	5.00	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	32.5	32.5	32.5
	4.00	20	50.0	50.0	82.5
	5.00	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	25.0	25.0	25.0
	4.00	15	37.5	37.5	62.5
	5.00	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	22.5	22.5	22.5
	4.00	22	55.0	55.0	77.5
	5.00	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	40.0	40.0	40.0
	4.00	8	20.0	20.0	60.0
	5.00	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	35.0	35.0	35.0
	4.00	14	35.0	35.0	70.0
	5.00	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	40.0	40.0	40.0
	4.00	9	22.5	22.5	62.5
	5.00	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	42.5	42.5	42.5
	4.00	10	25.0	25.0	67.5
	5.00	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	25.0	25.0	25.0
	4.00	19	47.5	47.5	72.5
	5.00	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	47.5	47.5	47.5
	4.00	11	27.5	27.5	75.0
	5.00	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	25.0	25.0	25.0
	4.00	23	57.5	57.5	82.5
	5.00	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	47.5	47.5	47.5
	4.00	11	27.5	27.5	75.0
	5.00	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	47.5	47.5	47.5
	4.00	10	25.0	25.0	72.5
	5.00	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	47.5	47.5	47.5
	4.00	10	25.0	25.0	72.5
	5.00	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 4. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DATA

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	40	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.5385	.85367	40
X1.2	3.9487	.60475	40
X1.3	3.3846	.98983	40
X1.4	3.1026	.94018	40
X1.5	3.7436	.67738	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	14.1795	1.993	.452	.465
X1.2	13.7692	2.814	.421	.113
X1.3	14.3333	2.807	.409	.176
X1.4	14.6154	2.085	.421	.287
X1.5	13.9744	2.236	.452	.430

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	40	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.619	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.5641	.85208	40
X2.2	3.3077	.95018	40
X2.3	3.3846	.98983	40
X2.4	3.2308	.98573	40
X2.5	3.4103	.84970	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	13.3333	1.281	.349	.390
X2.2	13.5897	2.038	.323	.891
X2.3	13.5128	2.625	.341	.354
X2.4	13.6667	1.333	.544	.997
X2.5	13.4872	1.888	.508	.195

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	40	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	3.7692	.80986	40
X3.2	3.4615	.91324	40
X3.3	3.3846	.90657	40
X3.4	2.9744	.87320	40
X3.5	3.7436	.67738	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	13.5641	2.779	.546	.047
X3.2	13.8718	2.536	.401	.086
X3.3	13.9487	2.682	.410	.015
X3.4	14.3590	1.973	.516	.539
X3.5	13.5897	1.985	.693	.731

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	40	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3.8974	.71800	40
Y2	3.7179	1.02466	40
Y3	3.6154	.96287	40
Y4	3.1026	.94018	40
Y5	3.7436	.67738	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	14.1795	2.572	.531	.388
Y2	14.3590	2.447	.552	.185
Y3	14.4615	3.202	.373	.122
Y4	14.9744	2.499	.449	.241
Y5	14.3333	2.175	.428	.736

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	3.4634	.77691	40
X1	3.9482	.67098	40
X2	3.6799	.82240	40
X3	3.6128	.99393	40

Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.961	.923	.881
	X1	.961	1.000	.918	.885
	X2	.923	.918	1.000	.940
	X3	.881	.885	.940	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.000	.000
	X2	.000	.000	.	.000
	X3	.000	.000	.000	.
N	Y	40	40	40	40
	X1	40	40	40	40
	X2	40	40	40	40
	X3	40	40	40	40

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4 ^a , X1, X3, X2	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.968 ^a	.937	.934	.19932	2.724

a. Predictors: (Constant), X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.831	3	11.458	288.389	.000 ^a
	Residual	3.059	36	.040		
	Total	48.890	39			

a. Predictors: (Constant), X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.680	.159		-4.267	.000		
	X1	.853	.085	.736	10.089	.000	.153	6.555
	X2	.090	.141	.095	3.638	.000	.036	2.485
	X3	.001	.067	.002	3.020	.000	.109	9.154

a. Dependent Variable: Y

Coefficient Correlations^a

Model			X1	X3	X2
1	Correlations	X1	1.000	-.144	-.421
		X3	-.144	1.000	-.599
		X2	-.421	-.599	1.000
	Covariances	X1	.007	-.001	-.005
		X3	-.001	.005	-.006
		X2	-.005	-.006	.020

a. Dependent Variable: Y

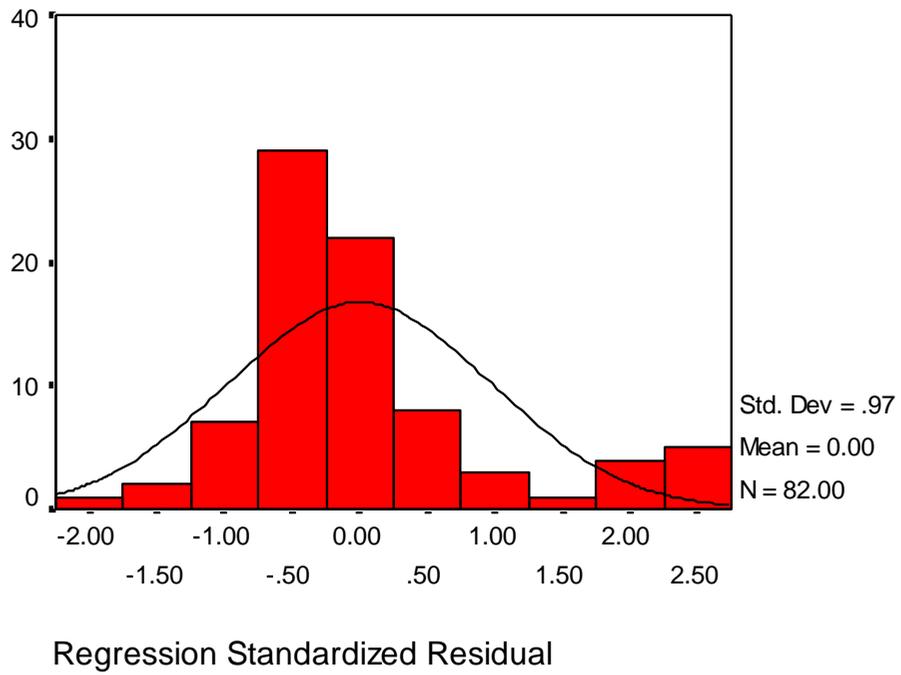
Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	4.939	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.047	10.258	.27	.00	.00	.02
	3	.009	23.052	.01	.01	.00	.39
	4	.004	36.172	.69	.79	.00	.26

a. Dependent Variable: Y

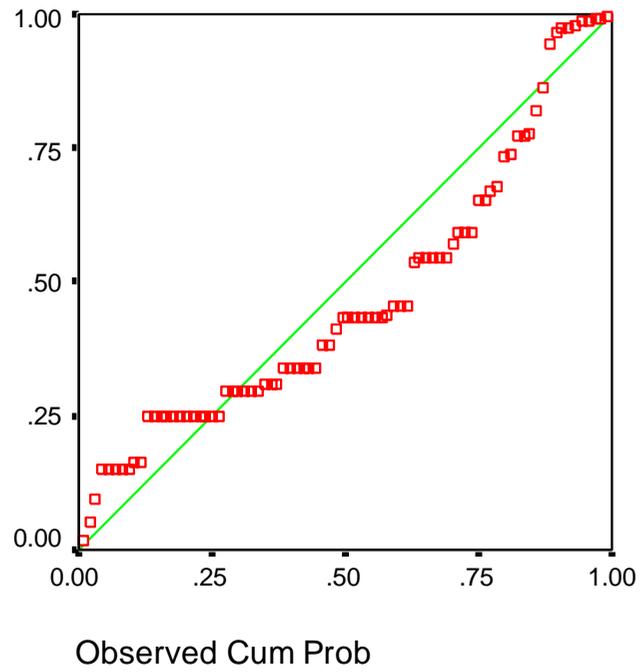
Histogram

Dependent Variable: Y



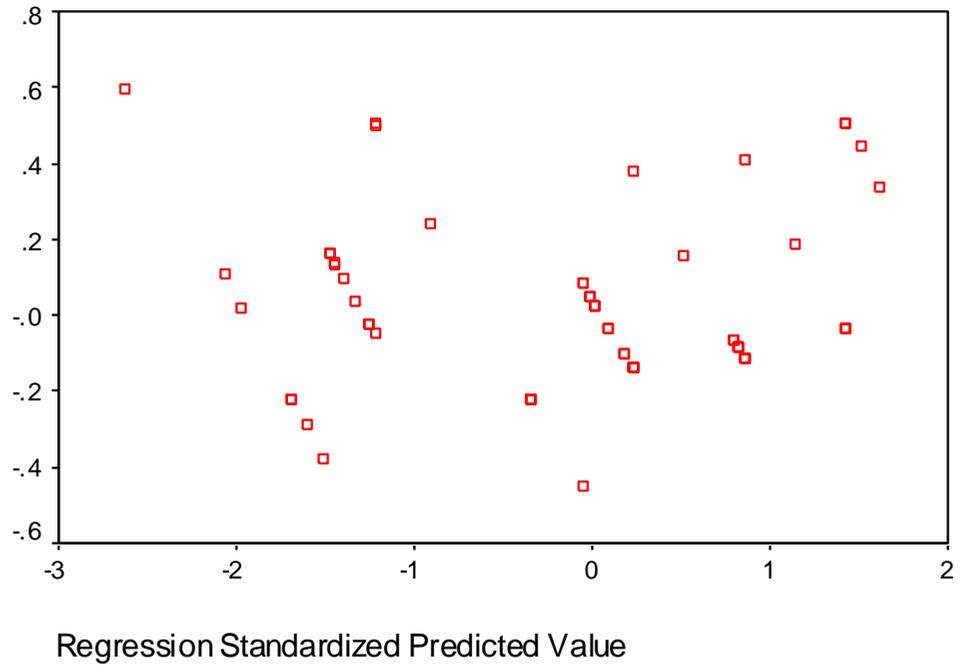
Normal P-P Plot of Regression Stand

Dependent Variable: Y



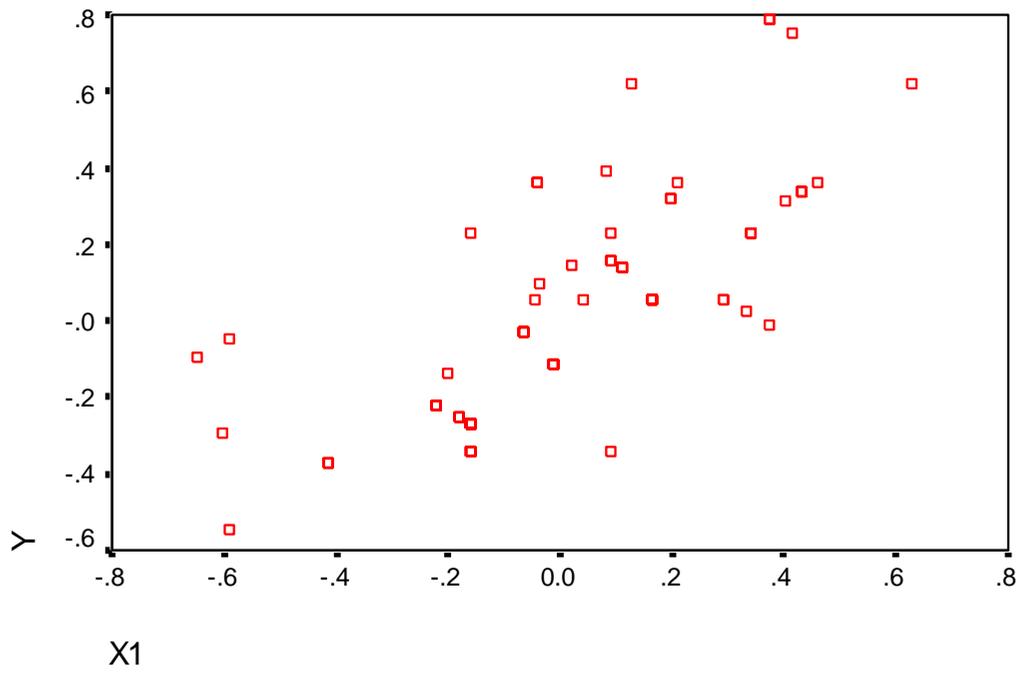
Scatterplot

Dependent Variable: Y



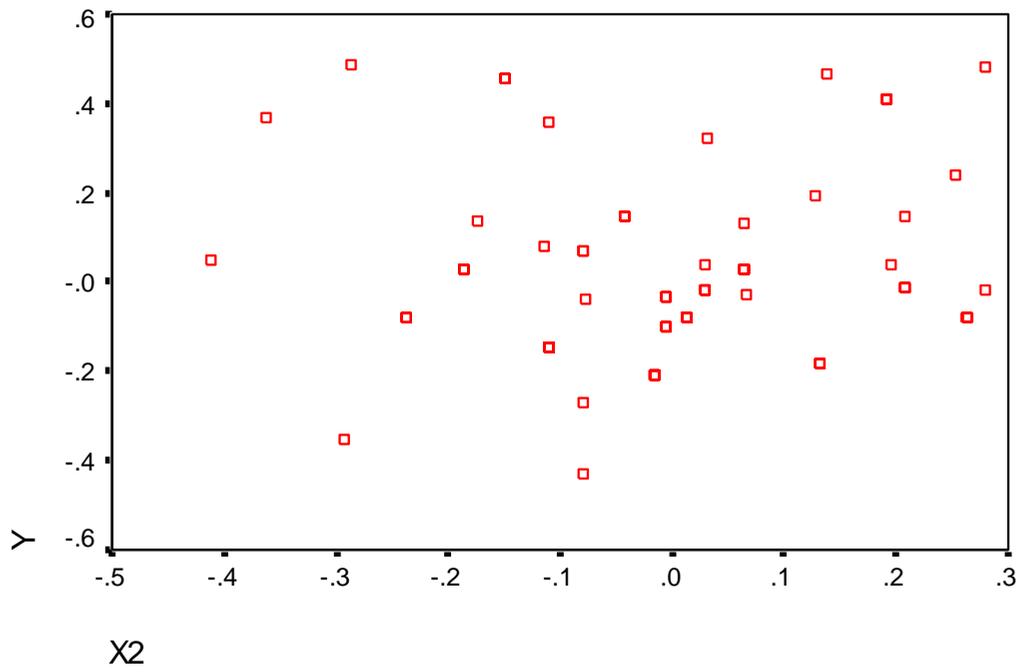
Partial Regression Plot

Dependent Variable: Y



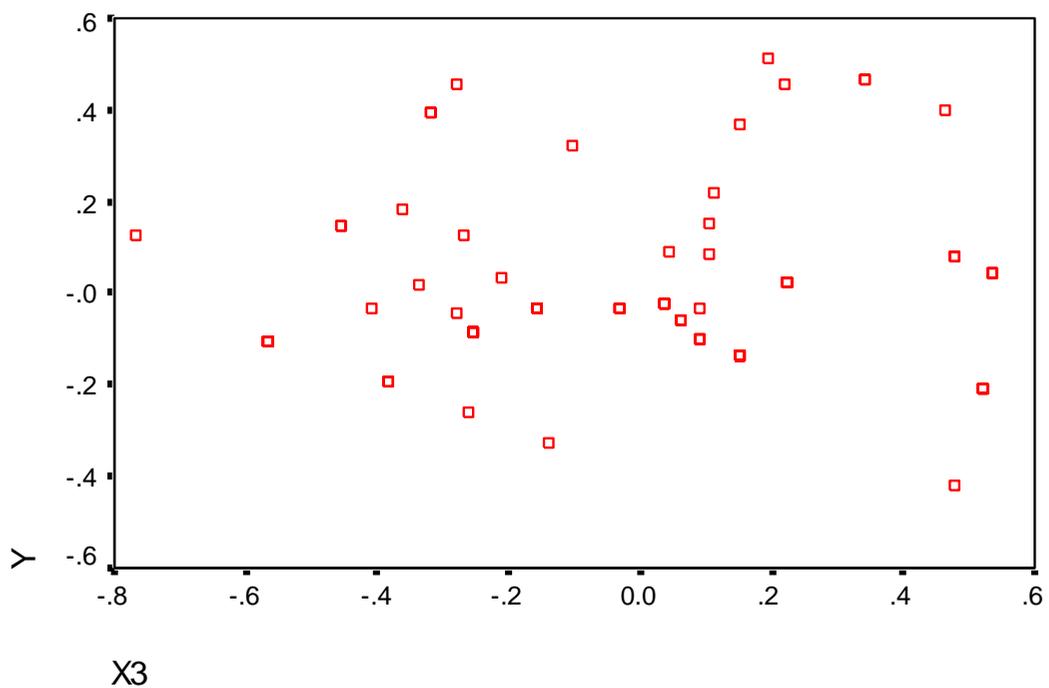
Partial Regression Plot

Dependent Variable: Y



Partial Regression Plot

Dependent Variable: Y





LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL INDONESIA
STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR
Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar Sulawesi Selatan 90222
Telp : 081343774489 / 085299972162

TANDA BUKTI BEBAS PLAGIASI

Nama : ANWAR
NIM : 2017.MM.2.0957
Judul Tesis : Pengaruh kompetensi, komitmen kerja dan kepuasan kerja Terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene

Setelah dilakukan pegujian secara manual Tesis tersebut pada tanggal 18 Juli 2020 maka Tesis diatas dinyatakan bebas dari plagiasi.



Tim Uji Plagiasi

Dr.H.Muhammad Hidayat,SE,.MM

Ketua