
Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Ni Kadek Ayu Trisnadewi⁽¹⁾

Gusti Alit Suputra⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: ayutrisnadewi10@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the impact of job motivation, personnel competence, and organizational commitment on employee performance in the Tabanan Regency education office. This research was conducted at the Tabanan Regency Education Office on Jl. Palawan, Delod Peken, Kechi. Tabanan, Cab Tabanan, Bali. This population is (PNS) in the Department of Education, Tabanan Province (2022), consisting of a total of 98 people from a total of 98 respondent samples determined by a sampling method using a saturated sample. Data in this study were collected using questionnaires and analyzed using data analysis techniques such as validity, reliability, classical assumptions, multiple regression analysis, coefficient of determination, t-test and F-test. Seen: Job motivation, HR competence, and organizational commitment have a positive and significant impact on employee performance. The magnitude of the independent variable's effect on employee performance is 65.5%. In light of the investigation, the Tabanan Government Education Department should provide regular professional training to its employees. For example, not being late to the office or being absent most of the time unless it's an emergency will certainly lead to poor performance.

Keyword: *Work motivation; organizational commitment; performance*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompetensi SDM dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Tabanan. Penelitian dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kabupaten Tabanan yang beralamat di Jl. Pahlawan, Delod Peken, Kec. Tabanan, Kab. Tabanan, Bali. Populasi ini adalah jumlah pegawai tetap (PNS) pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Tabanan (2022), yang berjumlah 98 orang dengan jumlah sampelnya sebanyak 98 orang responden yang ditentukan dengan metode penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan metode penyebaran kuisioner dan dianalisis dengan teknik analisis data seperti uji validitas, reabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa: Motivasi kerja, kompetensi SDM, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kinerja pegawai adalah 65,5%. Melihat hasil penelitian, Dinas Pendidikan Kabupaten Tabanan harus memberikan pelatihan kerja secara rutin kepada para pegawai agar nantinya pegawai menjadi lebih kompeten dan memiliki disiplin kerja yang tinggi seperti tidak terlambat datang ke kantor, atau jarang absen jika tidak ada keperluan mendesak hal ini tentunya akan

menyebabkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tabanan semakin meningkat.

Kata kunci: Motivasi Kerja; Komitmen Organisasi; Kinerja

Pendahuluan

Peningkatan kinerja pegawai memerlukan motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut Djaya (2021), motivasi adalah faktor yang memotivasi seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Motivasi terkadang diartikan sebagai faktor penuntun yang memandu perilaku seseorang dalam bekerja. Menurut Maruf & Chair (2020), motivasi adalah bentuk perilaku yang digambarkan sebagai bentuk tindakan atau aktivitas yang melalui proses mental. Keduanya dipengaruhi secara internal dan eksternal, yang dapat membawa mereka untuk mencapai apa yang mereka inginkan.

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan, memisahkan dan menopang tingkah laku orang agar mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi mengacu pada motivasi internal dan eksternal karyawan untuk meningkatkan potensi mereka untuk mencapai hasil terbaik bagi perusahaan. Menyelesaikan sesuatu dan bekerja dengan baik membutuhkan motivasi, karyawan yang bermotivasi tinggi memiliki kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik daripada yang tidak termotivasi. Motivasi yang tepat menimbulkan semangat, semangat dan kesungguhan untuk bekerja dalam diri seseorang. Meningkatnya semangat dan kemauan kerja mengarah pada hasil kerja yang lebih baik, sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Komitmen organisasi mengukur kesediaan karyawan untuk tetap bersama perusahaan di masa depan. Komitmen seringkali mencerminkan keyakinan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kemauan untuk berinvestasi dalam pekerjaan, dan keinginan untuk terus bekerja di sana. Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan berkomitmen untuk tujuan-tujuannya .

Pengamatan di lokasi penelitian menunjukkan bahwa motivasi pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan di Kabupaten Tabanan masih rendah, hal ini ditandai dengan masih adanya pegawai yang sering datang terlambat pada jam masuk kerja atau adanya pegawai yang bersifat pasif terhadap pekerjaan sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu. Berikut data tingkat absensi pegawai pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Tabanan dapat dilihat pada Tabel 1. dibawah ini:

Tabel 1. Tingkat absensi Pegawai Pada Dinas Pendidikan Di Kabupaten Tabanan (Januari-Desember) Tahun 2021

No	BULAN	Jumlah Pegawai (JP)	Jumlah Hari Kerja (JHK)	Jumlah Absensi (Orang)	Tingkat Absen (%)
1	Januari	98	20	4	0.82
2	Februari	98	18	3	0.55
3	Maret	98	17	8	1.39
4	April	98	18	3	0.55
5	Mei	98	12	2	0.24
6	Juni	98	21	3	0.64
7	Juli	98	19	2	0.39
8	Agustus	98	18	1	0.18
9	September	98	22	2	0.45
10	Oktober	98	19	1	0.19
11	November	98	21	2	0.43
12	Desember	98	22	5	1.12
		JUMLAH			6.96
		RATA_RATA			0.58

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Tabanan, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat absensi tertinggi adalah bulan Maret dengan tingkat absensi sebesar 1,39 persen. Sedangkan tingkat absensi terendah adalah bulan Agustus dengan tingkat absensi sebesar 0,18 persen dan rata-rata persentase dari tingkat absensi pegawai sebesar 0,58 persen. Hal ini dikarenakan banyaknya pegawai yang melakukan absensi di bulan Maret sehingga menyebabkan banyak pegawai yang tidak bekerja pada kantor Dinas Pendidikan di Kabupaten Tabanan. Kebanyakan pegawai tidak bekerja dengan berbagai alasan seperti sedang kurang bersemangat bekerja dengan pekerjaan yang diberikan, dan juga dengan alasan kekeluargaan dan bermasyarakat. Dengan ketidakhadiran pegawai maka kinerja yang diharapkan kurang maksimal karena tugas yang seharusnya dikerjakan menjadi terbengkalai dan pelayanan yang seharusnya diberikan kepada para guru tidak sesuai yang diharapkan. Hasil observasi yang peneliti temukan dilapangan menunjukkan bahwa ada sejumlah pegawai yang datang terlambat dan tidak sesuai dengan jam kerja seharusnya. Hal ini dapat menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada dinas Pendidikan di Kabupaten Tabanan memnghasilkan pekerjaan yang tidak maksimal.

Berbagai hasil penelitian terdahulu telah banyak dilakukan untuk meneliti hubungan antara motivasi dengan kinerja, diantaranya yaitu dalam penelitian yang dilakukan oleh Joyce Sagita Novyanti (2019) mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah didapatkan hasil yang menyatakan Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. Keterkaitan variabel motivasi kerja juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Natalia Susanto (2019) mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. Mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Dandi Novriansya dkk (2022) mengenai Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. Menyatakan bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. Kesimpulannya bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten.

Selain motivasi kerja kompetensi SDM juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut Triastuti (2019), Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaannya. Menurut Agustian et al, (2018) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja tersebut.

Permasalahan yang ditemukan peneliti didalam observasi awal pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Tabanan yaitu mengenai rendahnya kompetensi pegawai didalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Untuk bisa menjalankan pekerjaan pada setiap pegawai, pegawai harus memiliki kemampuan dan keterampilan yang bisa dipercaya oleh perusahaan atau instansi ini akan menjadi pegangan dalam diri pegawai dalam bekerja secara profesional. Kurangnya penguasaan informasi yang diberikan oleh atasan terkait pekerjaan yang diberikan yang menyebabkan pegawai tidak sepenuhnya mengetahui pekerjaan sehingga menyebabkan tugas yang diberikan menjadi belum terselesaikan dengan baik.

Berbagai hasil penelitian terdahulu telah banyak dilakukan untuk meneliti hubungan antara kompetensi sdm dengan kinerja pegawai, diantaranya yaitu dilakukan oleh Ipan Hilmawan (2022) yang menyatakan bahwa Hasil Penelitian yang diperoleh yaitu Pertama, Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kedua, Pembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Ketiga, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Magfirah Kadir (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi SDM dan beban kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Adapun komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta kompetensi SDM dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada lingkup pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare. Serta penelitian yang dilakukan oleh Amellya dkk (2022) yang menyatakan bahwa pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja secara simultan adalah signifikan. Dalam hal ini, hipotesis nol ditolak atau diterima sebagai alternatif. Selanjutnya berdasarkan nilai koefisien regresi, pengaruh antara kompetensi dan kinerja adalah positif dan signifikan.

Kinerja pegawai yang baik tidak lepas dari implementasi tingginya komitmen kerja pegawai terhadap organisasi. Komitmen organisasi yaitu suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Menurut Mayer dan Allen dalam Yusuf dan Syarif (2018) Komitmen organisasi adalah konstruk psikologis sebagai karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, serta berimplikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keberadaannya sebagai anggota dalam organisasi. Pegawai yang mempunyai komitmen pada organisasi cenderung menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas - tugas serta loyal terhadap perusahaan. Sejauh mana dedikasi dan loyalitas seseorang untuk organisasi yang mempekerjakan mereka dan keinginan untuk terus mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tanpa memiliki keinginan untuk mengejar pekerjaan lain di organisasi lain.

Fenomena berkaitan dengan komitmen organisasi di Dinas Pendidikan di Kabupaten Tabanan berdasarkan observasi awal dengan beberapa pegawai menyatakan bahwa tidak semua pegawai memiliki komitmen kerja yang kuat, hal ini terlihat dari perilakunya dimana ada beberapa pegawai sering menunggu instruksi dari pimpinan padahal seluruh pegawai sudah mendapat pembagian tugas yang jelas sesuai dengan job masing-masing. Tidak semua pegawai mampu

mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan, yang berarti pegawai bersangkutan tidak konsisten dari segi waktu pengerjaan.

Berdasarkan observasi sebelumnya juga teridentifikasi permasalahan lain yang berkaitan dengan komitmen organisasi yaitu tidak semua karyawan ingin meniti karir di perusahaan. Beberapa karyawan tidak loyal terhadap perusahaan, terbukti dengan adanya beberapa karyawan yang karena kepentingan keluarga dan rutinitas sering meminta izin pulang sebelum sore hari. Tanda-tanda ini menunjukkan bahwa ada masalah retensi karyawan dengan perusahaan yang cukup serius untuk ditangani sesegera mungkin. Berikut data masa kerja pegawai pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Tabanan dapat dilihat pada Tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1. Data Masa Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Di Kabupaten Tabanan

NO	MASA KERJA PEGAWAI (TAHUN)	JUMLAH PEGAWAI (ORANG)
1	0-6	7
2	7-15	40
3	>15	51
TOTAL PEGAWAI		98

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Tabanan, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pegawai dengan masa kerja 0-6 tahun memiliki komitmen organisasi yang lemah, pegawai dengan masa kerja antara 7-15 tahun memiliki komitmen yang sedang, sedangkan pegawai yang memiliki masa kerja yang lebih dari 15 tahun memiliki komitmen organisasi yang kuat. Masih terdapat 7 pegawai yang memiliki masa kerja 0-6 tahun sehingga komitmen organisasinya lemah terhadap instansinya. Hal ini dikarenakan terdapat beberapa pegawai yang sering minta ijin pulang duluan sebelum waktu kerja selesai dan juga sering bolos bekerja. Pegawai yang sering bolos yaitu pegawai yang cenderung memiliki masa kerja yang pendek atau usianya masih muda, biasanya pegawai yang masa kerjanya pendek cenderung tidak memiliki rasa keterikatan atau komitmen terhadap organisasi dibandingkan dengan pegawai yang masa kerjanya lebih lama. Hal ini dapat diartikan bahwa lamanya masa kerja akan membuat pegawai lebih berkomitmen, hal ini disebabkan karena akan semakin memberi peluang pegawai untuk promosi jabatan yang lebih tinggi dan juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapatkan pekerjaan baru semakin berkurang.

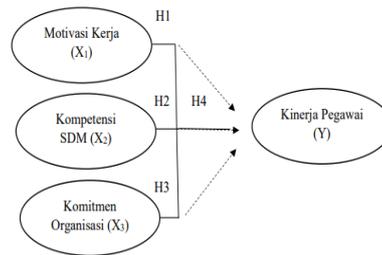
Berbagai hasil penelitian terdahulu telah banyak dilakukan untuk meneliti hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja, diantaranya yaitu dilakukan oleh Benyamin Richard Manery, dkk (2018) mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara yang menyatakan bahwa secara

simultan komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara sebaiknya meningkatkan lagi faktor – faktor yang mendukung komitmen organisasi agar kinerja pegawai dapat meningkat terhadap organisasi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Kadek Budiantara dkk (2022) mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar. Yang menyatakan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adidaya Madani Denpasar. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adidaya Madani Denpasar. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Nur Holis dkk (2022) mengenai Dampak Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Jember yang menyatakan bahwa budaya otoritatif secara langsung mempengaruhi pelaksanaan pada pegawai Bank Mandiri Area Jember. dan tanggung jawab pada komitmen secara langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan pada pegawai Bank Mandiri Area Jember

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi SDM dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Tabanan”.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengidentifikasi dan menggambarkan gambaran hubungan antara suatu variabel dengan variabel lain untuk subjek penelitian. Itu dilakukan dengan menggunakan uji statistik Penelitian dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kabupaten Tabanan yang beralamat di Jl. Pahlawan, Delod Peken, Kec. Tabanan, Kab. Tabanan, Bali. Populasi ini adalah jumlah pegawai tetap (PNS) pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Tabanan (2022), yang berjumlah 98 orang. seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus/jenuh). Dengan demikian besarnya sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 98 orang. Dalam memperoleh data penelitian, dilakukan menggunakan proses penyebaran kuisioner yang dimana nantinya data akan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Joyce Sagita Novyanti (2019), Natalia Susanto (2019), Dandi Novriansya dkk (2022), Ipan Hilmawan (2022), Magfirah Kadir (2022), Amellya dkk (2022) Benyamin Richard Manery dkk (2018), I Kadek Budiantara dkk (2022), dan Muhammad Nur Holis dkk (2022)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian kusioner data dalam penelitian ini dikatakan valid karena mampu menghasilkan nilai koefisien korelasi lebih dari 0,30. Data dalam penelitian juga lolos uji reliabilitas. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data penelitian memiliki distribusi yang normal karena nilai signifikansi yang dihasilkan lebih dari 0,05. Data juga terbebas dari gangguan multikolinearitas dan heteroskedastisitas, sehingga data dalam penelitian ini dikatakan layak untuk dikaji.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized	
Model		B	Std. Error	Coefficients	
				Beta	t Sig.
1	(Constant)	9.694	2.240		4.328 .000
	Motivasi Kerja	.959	.487	.989	2.967 .002
	Kompetensi SDM	.107	.237	.137	2.452 .002
	Komitmen Organisasi	.258	.351	.148	2.166 .008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah 2023

Persamaan regresi dalam penelitian ini : $Y = 9,694 + 0,959X_1 + 0,107X_2 + 0,258X_3 + e$

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 2,967$ dan nilai sig 0.002, secara parsial motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variable motivasi kerja (X_1) maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y). Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin meningkat motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tabanan. Menyelesaikan sesuatu dan bekerja dengan baik

membutuhkan motivasi, karyawan yang bermotivasi tinggi memiliki kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik daripada yang tidak termotivasi. Motivasi yang tepat menimbulkan semangat, semangat dan kesungguhan untuk bekerja dalam diri seseorang. Meningkatnya semangat dan kemauan kerja mengarah pada hasil kerja yang lebih baik, sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan seseorang dengan motivasi kerja rendah bekerja semaunya dan tidak berusaha mencapai hasil yang maksimal. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Joyce Sagita Novyanti (2019) serta Natalia Susanto (2019) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 2,452$ dan nilai sig 0.002, secara parsial kompetensi SDM (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variable kompetensi SDM (X_2) maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa, apabila terjadi peningkatan pada kompetensi pegawai maka akan diikuti pula dengan peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tabanan. Kompetensi pegawai adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan pegawai yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai tinggi dalam fungsi pekerjaan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ipan Hilmawan (2022) serta Magfirah Kadir (2022) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi SDM dengan kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} = 2,166$ dan nilai sig 0.008, secara parsial komitmen organisasi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variable komitmen organisasi (X_3) maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian menunjukkan, jika terjadi peningkatan pada komitmen organisasi maka akan diikuti pula dengan peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tabanan. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Benjamin Richard Manery dkk (2018)

dan Muhammad Nur Holis dkk (2022) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai.

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.655	.644	4.70509

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompetensi SDM, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R Square sebesar 0,655. hal ini berarti 65,5 persen variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel motivasi kerja, kompetensi, dan komitmen organisasi.

Tabel 5. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3956.357	3	1318.786	59.572	.000 ^b
	Residual	2080.959	94	22.138		
	Total	6037.316	97			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompetensi SDM, Motivasi Kerja

Sumber : Data diolah 2023

Dari hasil penelitian diketahui adanya Pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja, Kompetensi SDM, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan besaran signifikansi 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 59,572. Ini berarti bahwa motivasi kerja, kompetensi SDM dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja, kompetensi SDM dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai teruji kebenarannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Joyce Sagita Novyanti (2019), Natalia Susanto (2019), Dandi Novriansya dkk (2022), Ipan Hilmawan (2022), Magfirah Kadir (2022), Amellya dkk (2022) Benyamin Richard Manery dkk (2018), I Kadek Budiantara dkk (2022), dan Muhammad Nur Holis dkk (2022) Dimana Motivasi Kerja, Kompetensi SDM dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja, kompetensi SDM, dan komitmen organisasi merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai sebab hubungan yang terbentuk antara variabel adalah positif dan signifikan. Semanjak pandemic Covid-19 beberapa tunjangan, insentif atau kompensasi PNS di Kabupaten Tabanan di potong, hal tersebut

menyebabkan pegawai merasa kurang termotivasi saat bekerja. Melihat hasil penelitian, pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Tabanan harus memperhatikan nominal insentif yang akan diberikan kepada pegawainya, besarnya insentif ini harus disesuaikan dengan beban kerja yang diberikan kepada pegawai sehingga motivasi pegawai untuk bekerja menjadi lebih tinggi. Dinas Pendidikan Kabupaten Tabanan harus memberikan pelatihan kerja secara rutin kepada para pegawai agar nantinya pegawai menjadi lebih kompeten dan memiliki disiplin kerja yang tinggi seperti tidak terlambat datang ke kantor, atau jarang absen jika tidak ada keperluan mendesak. Hal ini tentunya akan menyebabkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tabanan semakin meningkat. Kedepannya pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Tabanan harus mampu menciptakan hubungan harmonis dengan para pegawai seperti mengadakan *outbound* bersama agar tercipta hubungan yang baik sehingga karyawan merasa nyaman dan memiliki keinginan untuk tetap menjadi pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tabanan. Kedepannya Dinas Pendidikan Kabupaten Tabanan harus sering mengadakan diskusi bersama agar para pegawai bisa lebih akrab satu dengan lainnya sehingga nanti terbentuk kerjasama yang baik dan para pegawai bisa bekerja lebih efektif dan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Daftar Pustaka

- Abdi Syahputra, T., & Tukimin. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang*. 69–79.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Amaly, Z. (2017). *Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Status Karyawan Di UD. SATWA UNGGUL*. 13–48.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Budi, I. G. A. A. E., Surtha, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar: (Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi). *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1).
- Budiantara, I. K., Mitriani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing Pt. Adidaya Madani Denpasar. *Emas*, 3, 139–151.
- Fadhil, M. (2016). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar*. 01, 2355–2538. www.journal.unismuh.ac.id/perspektif
- Kasmir. (2015). Pengaruh Kinerja Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Kuala Jaya Samudera Kuala Tanjung Batu Bara Kinerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(1), 1–16.
- Kaswan. (2017). BAB II Komitmen Organisasi. *Skripsi*, 2001, 19.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 200.

<https://doi.org/10.29244/jmo.v5i3.12167>

- Manery, B. R., Lengkong, V., & Saerang, R. (2018). Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara the Effect of Organizational Commitment and Organizational Culture on Employee Performance of Bkdpsda in Halmahera Utara Regency. *Jurnal EMBA*, 6(4), 1968–1977.
- Novianingsih, D. A. T., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UD. Putra Bali Glass Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(1), 77-84.
- Novyanti, J. S. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, 3(1), 105–115.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 65-76.
- Sapitri, N. P. D. E., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 1-12.
- Sidik, R. F., Hermawati, J., & Kurniawan, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta. *Widya Manajemen*, 3(1), 86–96. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v3i1.1227>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187–195.
- Wahyudi, K. A., Kawiana, I. G. P., & ... (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(2), 366–375. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1794%0Ahttps://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1794/1125>
- Yunus, E. (2018). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kppbc Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(3), 368–387. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2012.v16.i3.355>