

## **Penguasaan Kompetensi Teknis dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Luwu**

*<sup>1</sup>Ilham Tahier, <sup>2</sup>Muammar Khaddapi, <sup>3</sup>Yusuf Kaya*

*Universitas Muhammadiyah Palopo, Kota Palopo, Indonesia*

*Email : [1ilhamtahier@umpalopo.ac.id](mailto:ilhamtahier@umpalopo.ac.id), [2muammarkhaddapi@umpalopo.ac.id](mailto:muammarkhaddapi@umpalopo.ac.id),  
[3yusufkaya@student.umpalopo.ac.id](mailto:yusufkaya@student.umpalopo.ac.id)*

(Diterima: Januari 2022; Direvisi: Maret 2022; Dipublikasikan: Mei 2022)

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penguasaan kompetensi teknis dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas tata ruang dan permukiman kabupaten luwu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitiannya yaitu penelitian survey. Populasi pada penelitian ini yaitu pegawai yang ada pada dinas tata ruang dan pemukiman kabupaten luwu dan sekaligus dijadikan sampel sebesar 107 sampel. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisikan pernyataan-pernyataan kemudian dibagikan kepada pegawai dinas tata ruang dan pemukiman kabupaten luwu. Selain kuesioner penelitian ini juga dilakukan wawancara dan survey langsung dilapangan untuk melengkapi pengumpulan data kuesioner. Analisis data melalui regresi linear berganda, uji t, uji f, dan determinasi koefisien ( $R^2$ ) yang diolah dengan program *software Statistical Package for Social Science (SPSS) 21*. Hasil penelitian ini menunjukkan  $Y = 10.764 + -0,113 + 0,242$ , hasil persamaan yang didapatkan nilai konstanta sebesar 10.764. variabel kompetensi teknis hasil pengolahan datanya nilai probabilitasnya sebesar 0,296 yang berarti variabel kompetensi teknis tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel komitmen kerja nilai probabilitasnya sebesar 0,032, artinya komitmen kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci: Kompetensi Teknis, Komitmen Kerja, Kinerja Pegawai**

## **PENDAHULUAN**

Kinerja pegawai pada suatu perusahaan ataupun instansi sangat diharapkan, karena hal ini merupakan salah satu peran pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Tentu dalam hal ini Dinas Tata Ruang Dan Permukiman Kabupaten Luwu sudah memberikan kinerja yang terbaik, namun dibutuhkan peningkatan kinerja yang lebih terbaik lagi, sehingga Dinas Tata Ruang Dan Permukiman Kabupaten Luwu dapat memberikan pelayanan yang lebih baik lagi.

Pengalaman kerja pegawai akan berdampak pada suatu kinerja pegawai, semakin banyak yang memiliki pengalaman maka akan meningkatkan kinerja seseorang. Pengalaman kerja bukan hanya dilihat pada lamanya seseorang bekerja tetapi dapat juga dilihat dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai.

Pada suatu perusahaan pegawai yang menjalankan tugas pokoknya dan fungsi yang cukup berat diberikan diperlukan pegawai yang kompetensinya memadai terutama yang berhubungan dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Dari hasil pengamatan yang dilakukan dilapangan ditemukan bahwa penempatan pegawai pada Dinas Tata Ruang Dan Permukiman Kabupaten Luwu belum sepenuhnya yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dari pegawai. Salah satu contohnya ialah bagian keuangan yang mana seharusnya posisi tersebut harusnya di jabati oleh seseorang yang memiliki latar belakang pendidikan ekonomi atau akuntansi sehingga dalam melakukan pekerjaannya tidak

akan mengalami kesulitan ataupun hambatan.

Pada penelitian (Tobing, 2009) mengatakan komitmen yaitu suatu kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan antara pegawai dengan suatu organisasi dan memberikan suatu keputusan kepada pegawai untuk tetap berada atau keluar pada organisasi tersebut. Namun sifat psikologis pegawai pada tiap komitmen berbeda-beda. Maka dari itu dalam perusahaan atau organisasi dibutuhkan komitmen pegawai yang tinggi untuk memudahkan dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen pegawai akan tumbuh dan berkembang dengan adanya pengenalan organisasi, bonus yang didapatkan, lama bekerja, dan partisipasi para karyawan terhadap perusahaan. Perlakuan yang harmonis dan wajar pada organisasi atau lingkungan akan memungkinkan karyawan memiliki komitmen kerja yang sangat tinggi.

Dinas Tata Ruang Dan Permukiman Kabupaten Luwu perlu memperhatikan kompetensi teknis dan komitmen kerja pegawai agar kinerja pegawai semakin meningkat dan melakukan tugas pekerjaan yang diberikan dengan baik.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Kompetensi Teknis**

Kompetensi bisa diartikan sebagai sekelompok pengetahuan, keterampilan dan sikap yang akan memengaruhi pekerjaan seseorang dan berkorelasi dengan kinerja seseorang pada suatu pekerjaan yang bisa diukur yang didasari oleh standar dengan baik, dan bisa ditingkatkan dengan melalui pelatihan dan pengembangan (Jaya

& Nurendra, 2019). (Alsabbah & Ibrahim, 2013) menjelaskan bahwa kompetensi yaitu syarat yang dibutuhkan para pekerja untuk melakukan pekerjaannya dengan keterampilan, karakter, kualitas, kemampuan, dan kapasitas seseorang. Dan (Faradisa & Khafid, 2017) juga mengatakan kompetensi mencakup karakteristik berbeda-beda dan menjadi perilaku seorang karyawan pada perusahaan. Berdasarkan dengan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi bukan sesuatu yang tidak dapat dilakukan oleh seseorang, melainkan sesuatu hal yang bisa dilakukan seseorang bersifat melekat dan dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pendidikan.

Pada penelitian (Salwa et al., 2018) mengatakan kompetensi baik yang dimiliki pegawai sangat penting manfaatnya dalam kelangsungan organisasi, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai maka kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan akan semakin baik. Pegawai dengan kompetensi yang tinggi juga akan memunculkan kepercayaan diri seorang pegawai untuk tidak melakukan kelasahan saat bekerja dan bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.

(Mohklas, 2015), mengatakan kompetensi merupakan kapasitas yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan berbagai tugas yang diberikan. Kompetensi yang tinggi pada diri pegawai akan berdampak pada penyelesaian tugas yang

dikerjakan secara maksimal, sehingga mampu meningkatkan kinerja para pegawai. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan berdampak pada perusahaan karena bisa menunjang untuk tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan.

## **2. Komitmen Kerja**

Komitmen yaitu sikap kesediaan seseorang untuk memegang dengan teguh visi dan misi serta kesadaran untuk melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh. (Kristianto, 2011) mengatakan komitmen karyawan yaitu tingkat dari kepercayaan dan penerima tenaga pekerja yang memiliki tujuan terhadap organisasi dan memiliki rasa ingin untuk tetap berada di organisasi.

(Steers & Monica, 1977) mengatakan komitmen pada organisasi ada dua komponen yaitu :

1. keterikatan formal pada organisasi. Komitmen ini artinya karyawan tertarik dan memiliki perasaan yang positif terhadap perusahaan, tetapi perasaan ini muncul disebabkan oleh kewajiban karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya pada perusahaan.

2. komitmen atau keikatan, dimana hal ini muncul apabila karyawan merasa sangat tertarik dan memiliki ikatan pada tujuan, nilai dan sasaran pada perusahaannya.

Komitmen karyawan pada suatu perusahaan yaitu sikap karyawan yang memiliki rasa keterikatan dirinya pada suatu perusahaan itu sendiri (Porter et

al., 2003). Karyawan akan memiliki rasa komitmen yang tinggi apabila karyawan tersebut merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari perusahaan. Sebaliknya komitmen karyawan yang rendah jika karyawan tersebut merasa bahwa ia bukan bagian dari perusahaan. Suatu komitmen yang dimiliki oleh karyawan akan tumbuh dan berkembang sesuai dengan pengenalan organisasi, bonus yang didapatkan, lama bekerja, dan partisipasi para karyawan terhadap perusahaan. Perlakuan yang harmonis dan wajar pada organisasi atau lingkungan akan memungkinkan karyawan memiliki komitmen kerja yang sangat tinggi.

### **3. Kinerja Pegawai**

Penilaian suatu kinerja karyawan sangat bermanfaat untuk kemajuan suatu organisasi. Penilaian pada karyawan yang dimaksud berupa suatu hasil kinerja dari karyawan yang dikerjakan secara optimal. Kinerja mencakup beberapa yaitu kerjasama, kepemimpinan, kualitas dari pekerjaan, kemampuan teknis inisiatif dan semangat kerja karyawan. Penilaian kinerja pegawai dapat dijadikan pimpinan untuk mengelola dan mengungkapkan kinerja pegawainya sehingga pimpinan dapat menentukan tujuan ataupun target yang ingin dicapai oleh perusahaan. Penilaian kinerja ini juga dapat digunakan untuk melihat performance dari pegawai itu sendiri. Yang menjadi salah satu indikator penilaian kinerja yaitu uraian kerja. Apabila pekerjaan yang dikerjakan sesuai

dan melebihi uraian kerja maka pekerjaan akan berhasil begitupun sebaliknya apabila pekerjaan dibawah uraian kerja maka pekerjaan ini dianggap kurang berhasil (Yunus, 2012).

Menurut (Gandung & Suwanto, 2020) kinerja merupakan hasil kinerja pegawai yang dicapai secara kualitas yang dicapai dengan melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Secara konseptual semua pegawai yang ada pada perusahaan diharapkan memiliki suatu penguasaan terhadap dimensi-dimensi pada framework kinerja.

Menurut (Koopmans, 2011) mengatakan bahwa dalam mencapai kinerja yang positif maka pegawai harus memiliki tiga dimensi yaitu task performance, contextual performance, dan adaptive performance. Task performance yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, paham dengan tugas yang diberikan kepadanya, memiliki keterampilan dan pengetahuan dengan jabatannya dan kemampuan tersebut searah dengan perkembangan ilmu pengetahuan. Contextual performance yaitu antusias, kreativitas, motivasi, dedikasi, serta komitmen yang dimiliki pegawai pada suatu organisasi atau perusahaan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Jenis pada penelitian ini menggunakan penelitian survey. Teknik

pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Luwu, selain menggunakan kuesioner penelitian ini juga melakukan wawancara dan observasi langsung ke tempat penelitian tujuannya untuk melengkapi teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Populasi penelitian ini diambil dari Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Luwu sebanyak 107 yang sekaligus dijadikan sebagai sampel penelitian. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis regresi

linear berganda, uji f, uji t, dan determinasi moefisien ( $R^2$ ).

**HASIL PENELITIAN**

**1. Regresi Linear Berganda**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh antara variabel independet terhadap variabel dependent. Hasil pengolahan data menggunakan program *software Statistical Package for Social Science(SPSS) 21* dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	10.764	2.500
Kompetensi Teknis	-.113	.107
Komitmen Kerja	.242	.111

Sumber data diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel 1 di atas dilihat bahwa persamaan regresi antar variabel yang digunakan penelitian ini yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 10.764 + -0,113 + 0,242$$

Dapat dilihat pada persamaan diatas bahwa nilai konstanta sebesar 10.764. Berarti jika masing-masing dari variabel bebas bernilai 0, maka variabel kompetensi teknis dan komitmen kerja memiliki nilai yang sebesar 10.764. Koefisien Variabel kompetensi teknis mengalami penurunan sebesar -0,113 berarti jika mengalami penurunan sebesar 1% maka variabel kinerja pegawai

akan mengalami penurunan sebesar -0,113 dengan aumsi variabel lain tidak diterima. Dan koefisien variabel komitmen kerja mengalami kenaikan yang sebesar 0.242. Berarti jika mengalami kenaikan 1% dan bernilai tetap maka variabel kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0.242 dengan asumsinya variabel lain diterima.

**2. Uji t**

Uji t dilakukan untuk mnegetahui apakah semua variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil dari pengolahan uji t dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji t

Model	T	Sig
1 (Constant)	4.306	.000
Kompetensi Teknis	-1.051	.296

Komitmen Kerja

2.176

.032

Sumber data diolah 2021

Berdasarkan pengolahan data pada tabel 2 di atas didapatkan hasil bahwa salah satu dari variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu variabel kompetensi teknis, hasil dari pengolahan data yang didapatkan variabel kompetensi teknis lebih tinggi dari tingkat alpha yaitu sebesar 0.05. pada kolom kompetensi teknis memiliki nilai sebesar -1.051 berarti nilai ini lebih besar dari tingkat alpha 0.05. yang berarti variabel kompetensi teknis tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Luwu. Ditarik kesimpulan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Luwu

perlu di amati dan dikembangkan lagi. Sedangkan variabel komitmen kerja didapatkan hasil sebesar 0,032 nilai ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan yaitu 0,05. Artinya variabel komitmen kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Ditarik kesimpulan semakin baik komitmen kerja para pegawai maka kinerja pegawai akan semakin baik pula dan akan berdampak pada kemajuan suatu perusahaan.

**3. Uji f**

Uji f ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat nilai signifikannya yang sebesar 0.05. hasil pengolahan dari uji f dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji f

	Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	14.343	2	7.172	5.420	.006
2	Residual	137.619	104	1.323		
	Total	151.963	106			

Sumber data diolah 2021

Berdasarkan dari hasil pengolahan data pada tabel 3 di atas didapatkan hasil yang baik, karena pada kolom signifikan didapatkan nilai sebesar 0.006 yang artinya dibawah dari tingkat alpha 0,05. Ditarik kesimpulan variabel kompetensi teknis dan komitmen kerja memiliki

pengaruh terhadap kinerja pegawai.

**4. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan proporsi variabel independen yang bisa menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil dari pengolahan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	.487	.237	.222	.97763

Sumber data diolah 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 di atas maka dapat dilihat nilai R Square yang didapatkan sebesar 0,237 atau 23,7% yang berarti variabel kompetensi teknis dan komitmen kerja memiliki pengaruh yang sebesar 23,7% sisanya sebesar 76,3% dipengaruhi penelitian lain.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh penguasaan kompetensi teknis terhadap kinerja pegawai

Kompetensi bisa diartikan diartikan sebagai sekelompok pengetahuan, keterampilan dan sikap yang akan memengaruhi pekerjaan seseorang dan berkorelasi dengan kinerja seseorang pada suatu pekerjaan yang bisa diukur yang didasari oleh standar dengan baik, dan bisa ditingkatkan dengan melalui pelatihan dan pengembangan (Jaya & Nurendra, 2019). (Alsabbah & Ibrahim, 2013) menjelaskan bahwa kompetensi yaitu syarat yang dibutuhkan para pekerja untuk melakukan pekerjaannya dengan keterampilan, karakter, kualitas, kemampuan, dan kapasitas seseorang.

Hasil penelitian yang didapatkan bahwa variabel kompetensi teknis memiliki nilai probabilitas sebesar 0,296, artinya kompetensi teknis tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Luwu. Nilai koefisiennya sebesar -0,133, yang dimana jika mengalami penurunan maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan

sebanyak -0,133 asumsi variabel lain tidak diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Basori et al., 2017) yang hasil penelitiannya yaitu kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dhermawan et al., 2012) yang mengatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai

Komitmen yaitu sikap kesediaan seseorang untuk memegang dengan teguh visi dan misi serta kesadaran untuk melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh. (Kristianto, 2011) mengatakan komitmen karyawan yaitu tingkat dari kepercayaan dan penerima tenaga pekerja yang memiliki tujuan terhadap organisasi dan memiliki rasa ingin untuk tetap berada di organisasi.

Hasil penelitian yang didapatkan yaitu variabel komitmen kerja nilai probabilitasnya sebesar 0,032, artinya komitmen kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Luwu. Nilai koefisien yang didapatkan sebesar 0,242 dimana jika mengalami kenaikan sebesar 0,242 maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,242 dengan asumsi variabel lain diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Respatiningsih & Sudirjo, 2015) yang hasil penelitiannya

mengatakan secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada inspektorat kabupaten pemalang. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Setyorini et al., 2012) dan (Suwardi & Utomo, 2011) yang mengatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan pemaparan diatas dan hasil pengolahan data diatas maka ditarik dua kesimpulan yaitu :

- a. Variabel kompetensi teknis tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Luwu. Artinya bahwa pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Luwu perlu di amati dan dikembangkan lagi.
- b. Variabel komitmen kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Luwu. Artinya bahwa semakin baik komitmen kerja para pegawai maka kinerja pegawai akan semakin baik pula dan akan berdampak pada kemajuan suatu perusahaan.

### **2. Saran**

Saran-saran dari penelitian ini yaitu :

- a. Dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Luwu maka perlu meningkatkan indikator-indikator dari kompetensi teknis yaitu dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku pegawai.
- b. Dalam meningkatkan kinerja pegawai maka di perlukan juga untuk meningkatkan indikator komitmen dengan cara : pegawai yang memiliki komitmen dalam melakukan suatu pekerjaan dengan melampaui target yang ditentukan, pegawai memiliki rasa kebanggaan sudah bekerja sebsagai pegawai Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Luwu.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alsabbah, M. Y. A., & Ibrahim, H. I. (2013). *Employee Competence ( Soft and Hard ) Outcome of Recruitment and Selection Process*. 3, 67–73. <https://doi.org/10.5923/c.economics.201301.12>
- Basori, M. A. N., Prahiawan, W., & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurna Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2), 149–158.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap

- Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis. Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Faradisa, A. N., & Khafid, M. (2017). The Effect of Competency and The Implementation of Standard on The Quality of Financial Statement with Control System as A Moderating Variable. *Accounting Analysis Journal*, 6(3), 394–406.
- Gandung, M., & Suwanto. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Rasa Lokal Jaya Di Jakarta Barat. 3(3), 236–245.
- Herawati, E., & Mutaufiq, A. (2022). The Effect of Work Placement on Increasing Employee Productivity at Sharia Multi Finance Cibusah. *International Journal of Sharia Business Management*, 1(1), 9–16.
- Jaya, W. M., & Nurendra, A. M. (2019). Pengembangan kamus kompetensi teknis di perusahaan manufaktur mesin pertanian. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 3(2), 490–502.
- Kumala, D. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. RisconRealty: Kecerdasan Emosional dan Motivasi kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 1–13.
- Koopmans, L. (2011). *Conceptual Frameworks of Individual Work Performance A Systematic Review*. 53(8). <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Kristianto, D. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (studi pada RSUD Tugurejo Semarang). *Jurnal Bisnis Strategi*, 20(2), 52–63.
- Mohklas. (2015). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komunikasi Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Kecamatan Gayamsari Kota Semarang)*. 10(2), 99–119.
- Mutaufiq, A. (2019). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN CILEUNGSI. *JURNAL MANAJEMEN, EKONOMI, BISNIS KEUANGAN*, 18(2).
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332–346.
- Porter, L. W., Bigley, G. A., & Steers, M. (2003). *Motivation and Work Behavior*.

- Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 4(3).
- Salwa, A., Away, Y., & Tabrani, M. (2018). *Pengaruh Komitmen, Integritas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh*. 2(1), 58–67.
- Setyorini, C. T., Maghfiroh, S., & Farida, Y. N. (2012). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan baitul maal wat tamwil (bmt). *Media Riset Akuntansi*, 2(1), 32–47.
- Steers, R. M., & Monica, S. (1977). Organizational Effectiveness: A Behavioral View. *Sage Publisher*, 22(3), 538–540.
- Suwardi, & Utomo, J. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi psds Pegswsi Setds Ksbupaten Pati). *Analisis MANajemen*, 5(1), 75–86.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.
- Tobing, D. S. K. L. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(1), 31–37.
- Yunus, E. (2012). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabea Tanjung Perak Surabaya*. 16(3), 368–387.