

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR INTERNAL DALAM PENGUATAN KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRK PIDIE JAYA

Rina Fajri ^{1*)} & Ibrahim Ibrahim²

¹ Sekretariat DPR-Kabupaten Pidie Jaya

² Dosen Manajemen FEB Universitas Islam kebangsaan Indonesia (UNIKI) – Bireuen, Aceh

*) email: rien.mufti@gmail.com

DOI: 10.55178/idm.v6i11.510

Article history

Received:
December 29, 2024

Revised:
January 13, 2025

Accepted:
March 10, 2025

Page:
77 - 84

Keywords:
*competence,
organizational
commitment, employee
performance, work
motivation*

ABSTRACT: *The study analyzed the factors that strengthen the performance of DPR Secretariat Employees-Pidie Jaya Regency. Which is limited to factors that are inherent in individual employees, namely competence, commitment and work motivation. Using an associative method with a quantitative approach, and analysis with a path model. The results obtained were that, (1) internal employee factors, each competence, commitment and work motivation have a direct and indirect causal influence between them on strengthening employee performance. Namely, each by 35.45 percent, 57.38 percent and 32.15 percent. (2) Competence factors, organizational commitment and work motivation together contribute positively to employee performance by 54.2 percent. (3) there is a proven causal relationship between competence, organizational commitment and motivation with a moderate level.*

ABSTRAK: Penelitian menganalisis faktor-faktor penguatan kinerja Pegawai Sekretariat DPR-Kabupaten Pidie Jaya. Yang dibatasi pada faktor yang melekat secara individu pegawai yakni kompetensi, komitmen dan motivasi kerja. Menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, dan analisis dengan model jalur. Diperoleh hasil bahwa, (1) faktor internal pegawai, masing-masing kompetensi, komitmen dan motivasi kerja berpengaruh secara langsung dan tidak langsung secara kausalitas diantara terhadap penguatan kinerja pegawai. Yakni masing-masing sebesar 35,45 persen, 57,38 persen dan 32,15 persen. (2) Faktor kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai sebesar ... persen. (3) terbukti adanya hubungan kausalitas antara kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi dengan tingkat moderat.

Pendahuluan (*Introduction*)

Suatu keniscayaan, jika pemerintah daerah dan pimpinan Dewan Perwakilan Daerah di kabupaten mengharap kinerja para staf sekretariatnya dapat terus ditingkatkan dan upaya penguatan. Sehingga membantu penuh kelancaran fungsi dan tugas dalam pengelolaan dan pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRK. Diantara tugas administrasinya yakni menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan administrasi keuangan.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi, Sekretariat DPR Kabupaten Pidie Jaya perlu didukung oleh sumber daya aparatur yang handal dan professional guna meningkatkan pelayanan dan dukungan kepada Pimpinan dan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten. Capaian kinerja berdasarkan sasaran atau target Renstra Perangkat Daerah. Sekretariat DPRK dalam menentukan tolak ukur kinerja berdasarkan tugas dan fungsi yang terdapat dalam Peraturan Bupati Pidie Jaya. Pengukuran dilakukan dengan membandingkan

antara target kinerja dengan realisasi kinerja atas indikator kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam Renstra Sekretariat DPRK.

Dimana dimaknai Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pelayanan Sekretariat DPRK Pidie Jaya periode terakhir yang lalu, dianggap sudah baik ada peningkatan dari sebelumnya, diantaranya karena pegawai telah berpengalaman dan meningkatkan pendidikan (kompetensinya), serta mampu dan mau berpartisipasi penuh dengan meningkatnya komitmen dan motivasi untuk berprestasi dalam organisasi.

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap (Emron dkk, 2017; Wibowo, 2007). Sedang George (2017) menyebutnya karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul.

Manik dan Syafrina (2018) menekankan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi yang dimiliki secara individu dan tim. Karena kompetensi merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama.

Selain kompetensi, baik atau buruknya keberhasilan atau pencapaian tujuan organisasi dibutuhkan komitmen pegawai terhadap organisasi yang kuat, yang hal ini dapat dilihat dari keseriusan pegawai bersama dan bertahan pada organisasi tersebut serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi (Robbins and Coulter, dalam Tumigolung, 2019).

Pegawai dengan komitmen yang tinggi diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Luthans (2016) mengartikan komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan seseorang dalam mengekspresikan perhatiannya untuk kesuksesan organisasi.

Namun, ada fenomena jelas, semakin hari muncul tidak semua pegawai mempunyai komitmen yang tinggi di lingkungan sekretariat DPRK Pidie Jaya. Hal ini ada indikasi menurunnya komitmen dapat digambarkan dengan adanya catatan dari personalia bahwa beberapa pegawai dengan komitmen yang rendah atau negatif dapat menyebabkan masalah dalam organisasi, termasuk konflik antar pegawai, penurunan produktivitas, dan peningkatan *turnover*, selain itu pegawai yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Mereka lebih berinvestasi dalam pekerjaan mereka, berusaha untuk mencapai tujuan organisasi, dan lebih produktif. Komitmen afektif, khususnya, seringkali berkorelasi dengan peningkatan kinerja.

Disamping itu faktor individu yang sangat tinggi dan mahal harganya adalah motivasi yang tertanam pada pegawai untuk serius dan bertanggungjawab akan tugasnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Kleiman (2012) bahwa motivasi adalah kesediaan pegawai untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan.

Teori Herzberg tentang motivasi ada bersifat ekstrinsik dan intrinsik. Faktor ekstrinsik adalah hubungan interpersonal yang dijalkannya, kebijakan administratif, kondisi kerja dan kehidupan pribadi. Sedangkan faktor intrinsik adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kinerja pegawai yang berasal dari dalam diri pegawai. Muhammadiyah & Konadi W. (2023), telah membuktikan dengan motivasi ekstrinsik dan Semangat kerja memberi perubahan positif pada kinerja pegawai.

Maka sejauhmana ketiga faktor internal dalam diri pegawai tersebut, yang padagilirannya mampi menjadi penguatan kerjanya, maka penelitian ini dilakukan dan dianggap masih relevan.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

a). Penguatan Kinerja dari aspek Kompetensi pegawai

Satu tolak ukur untuk melihat tingkat keberhasilan aparatur di lingkungan kerja Sekretariat DPR Kabupaten Pidie Jaya. Sekretariat DPRK juga mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan dan pembangunan di bidang menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRK dan menyediakan serta mengoordinasikan tenaga ahli yang perlukan oleh DPRK, maka dalam hal ini perlu kompetensi yang dimiliki pegawai.

Masih kurangnya kompetensi dalam hal kemampuan dan keterampilan aparatur di Sekretariat DPRK Pidie Jaya selaku unsur penunjang dalam pemerintahan daerah sehingga menghambat pelaksanaan penyelenggaraan tugas pemerintahan. Dampaknya, pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan menjadi terhambat, ketidakmampuan ini mengganggu proses dan pelaksanaan berbagai tugas pemerintahan, seperti perencanaan, pelaksanaan kebijakan, dan layanan publik.

Jaminannya, dengan kompetensi yang mumpuni dan terus di tingkatkan akan menjadi motor dalam penguatan kinerja pegawai. Maka beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Sugiyanto & Santoso (2018) harus dipenuhi, yakni Pengetahuan (*knowledge*), Pemahaman (*understanding*), Kemampuan/Keterampilan (*skill*), Nilai (*value*), Sikap (*attitude*) dan Minat (*interest*). Penelitian empiris, Iba, Z., Mukhtar, M., & Kamaruddin, K. (2023), Juliansyah, R., & Konadi, W. (2021) menemukan faktor kompetensi pegawai ikut andil besar dalam penguatan kinerja dan prestasi jangka Panjang.

b). Penguatan Kinerja dari aspek Komitmen organisasi pegawai

Porter dan Mowdat, *et al.* (dalam Kuntjoro, 2002) mengartikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu; penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi) dan komitmen memihak organisasi tersebut. Hal ini diperkuat oleh Mathis dan Jackson (2006) yang menyatakan tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi.

Steers (dalam Sopiah, 2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan yaitu: Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja, dan pengalaman kerja pegawai.

Newstorm dalam Wi (2017) menyatakan tiga macam dimensi komitmen organisasi, yaitu (1) komitmen afektif, sebagai suatu ikatan atau keterlibatan emosi, (2) komitmen berkelanjutan yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi, dan (3) komitmen normative, keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi.

c). Penguatan Kinerja dari aspek motivasi kerja pegawai

Aspek motivasi sangat penting, karena menurut Zameer, Ali, Nisar dan Amir (2014) merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Hasibuan & Handayani (2017) bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Seorang dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja yang ditanganinya (Robbins, 2016). Sementara kepuasan kerja adalah awal dalam memperoleh kinerja yang baik, dan dengan rasa puas karyawan akan memberikan yang terbaik bagi organisasi (Edy, 2008).

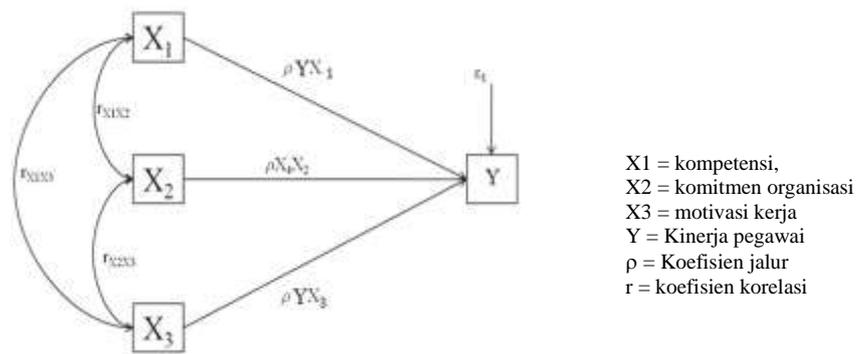
Penelitian Harizal, H. *et al.* (2024), Zahara, Z. *et al.* (2023), Konadi, W., & Jalal, F. (2019), Syahril, S., & Konadi, W. (2021), Wahyudi, *et al.* (2024) mengungkap secara signifikans faktor motivasi dari sisi kebutuhan dan kepuasan pegawai menjadi kepastian dalam penguatan kinerjanya.

Metode Penelitian (*Methodology*)

a). Metode dan Analisis yang Digunakan

Penelitian dilakukan pada kantor Sekretariat DPRK Pidie Jaya pada bulan Oktober 2024, dengan menilai persepsi pegawai atas kinerja dan faktor-faktor internal yang mempengaruhinya. Dengan alat kuesioner, penelitian dilakukan dengan metode asiatif kuantitatif dan analisis dilakukan secara statistik (analisis jalur).

Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab-akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergangungnya tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung (Robert D. Rutherford, 1993, dalam Marwan, dkk; 2019) dan Marwan, *et al.*, (2023). Model analisis keseluruhan dinyatakan dengan struktural berikut:



Gambar 1. Struktur Model Penelitian

b). Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah pegawai sekretariat DPR Kabupaten Pidie Jaya, sejumlah 60 pegawai yang menjadi responden penelitian kasus ini.

c). Definisi Variabel dan Dimensi

Adapun konsep variable dan dimensi pengukuranya dinyatakan berikut ini:

Tabel 1. Konsep Variabel dan Dimensi

Defenisi Konsep	Dimensi
Kompetensi merupakan 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. (Priansa, 2017).	<ul style="list-style-type: none"> • Pengetahuan (<i>knowledge</i>) • Kesadaran dalam bidang kognitif • Pemahaman (<i>understanding</i>) • Kemampuan/Keterampilan (<i>skill</i>) • Nilai (<i>Value</i>) • Sikap (<i>attitude</i>)
Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. (Luthans, 2006)	<ul style="list-style-type: none"> • Affective commitment (Komitmen Afektif) • <i>Continuance commitment</i> (Komitmen berkelanjutan) • <i>Normative commitment</i> (Komitmen normative)
Motivasi kerja merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. (Zameer, Ali, Nisar dan Amir, 2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Ketentraman • Dorongan untuk bekerja dengan sebaik mungkin
Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan dan telah disepakati. (Hermawati, 2012)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Quality of work</i> • <i>Quantity of work</i> • <i>Job knowledge</i> • <i>Creativeness</i> • <i>Cooperation</i> • <i>Dependability</i> • <i>Initiative</i> • <i>Personal Qualities</i>

Hasil dan Pembahasan (Results and Discussion)

Data diperoleh berdasarkan persepsi/penilaian pegawai (responden), dengan skala ordinal, maka dibuat dalam skala interval dengan *Metode Successive Interval* (MSI), kemudian diperiksa validitas dan reliabilitas agar dapat digunakan dengan yakin, untuk dianalisis.

1). Hasil Penelitian

a). Pemeriksaan Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas digunakan *validity content*, masing-masing dibandingkan dengan standar minimal koefisien validitas yakni 0,300 sebagai batas ambang minimal. Hasilnya disajikan berikut:

Tabel 2. Uji Validitas Butir Pengukur Variabel

Nilai Koef. Validitas	Kompetensi	Komitmen	Motivasi	Kinerja Pegawai
Max	0,769	0,768	0,851	0,791
Min	0,648	0,479	0,752	0,587
Rerata	0,722	0,557	0,788	0,643

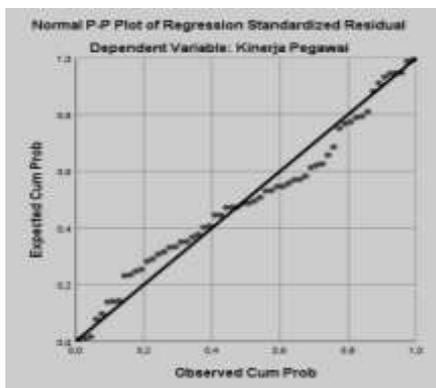
Nilai koefisien validitas semua diatas 0,300 dan secara rerata memiliki tingkat validitas baik (cukup tinggi). Lalu reliabilitas instrumen diukur dengan koefisien alpha Crombach berikut ini:

Tabel 3. Tingkat Reliabilitas Instrumen

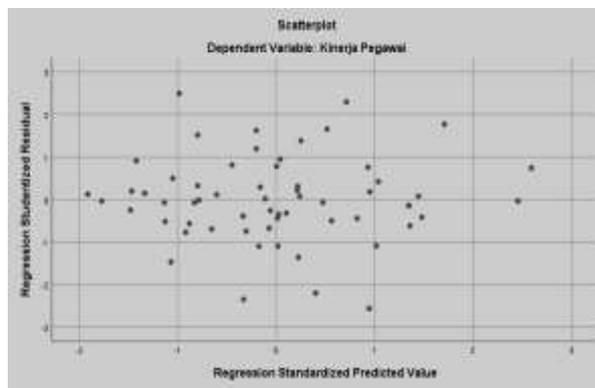
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kompetensi	0,787	5	Realible
Komitmen Organisasi	0,841	12	Realible
Motivasi	0,874	5	Realible
Kinerja Pegawai	0,955	24	Realible

b). Pemeriksaan Asumsi Model nalisis

Model yang paling baik adalah apabila datanya terdistribusi normal atau mendekati normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model jalur memenuhi asumsi normalitas. Hasil pemeriksaan asumsi distribusi normal, terpenuhi sebagaimana ditunjukkan gambar 2.



Gambar 2. Kurval Distribusi Normal



Gambar 3. Pemriksaan Uji Heterokedatisitas

Uji heterokedatisitas dilakukan untuk mengetahui penyebaran varians gangguan. Hasil pengujian heterokedatisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya menunjukkan tidak ada gangguan heterokedatisitas (gambar 3).

Kemudian uji asimsu multikolineritas, dengan dasar pengambilan keputusan berdasarkan Nilai *Tolerance* jika, nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan berdasarkan nilai *VIF (Variance Inflation Factor)*, jika nilai *VIF* < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolineritas dalam model jalur. Hasilnya, terpenuhi (tabel 4).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolineritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
I	(Constant)		
	Kompetensi	,557	1,796
	Komitmen Organisasi	,464	2,154
	Motivasi Kerja	,771	1,297

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

c). Hasil Analisis Jalur

(1). Uji Signifikansi Model Jalur (Uji – F)

Data penelitian terhadap 60 pegawai sekretariat DPRK Pidie Jaya, dengan instrument yang telah diuji validitas dan reabilitasnya. Maka dimodelkan dalam model struktural, dan perlu dilakukan pengujian signifikansinya juga untuk memastikan adanya pengaruh variabel eksogen (kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi) terhadap variable endogen (kinerja pegawai). Hasilnya dinyatakan berikut:

Tabel 5. Uji Model Struktural (Jalur)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jalur					
Regression	5821,541	3	1940,514	22,109	,000 ^b
Residual	4915,042	56	87,769		
Total	10736,583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 22,109 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 60 orang pegawai pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,38. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Sehingga disimpulkan model signifikans, yang berarti juga ada pengaruh simultan kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRK Pidie Jaya.

(2). Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Terdapat 3 hipotesis operasional secara parsial, yakni adanya pengaruh baik kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi secara masing-masing terhadap kinerja pegawai (tabel 6). Yang terbukti signifikan pada taraf uji 5%/ Juga perhitungan hubungan kausa antar variabel eksogen (tabel 7), dan hasilnya secara statistik ada hubungan kausal diantara kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi.

Tabel 6. Pengujian Koefisien Jalur

Model	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
Jalur (Constant)		3,020	,004
Kompetensi	,309	2,550	,014
Komitmen Organisasi	,573	4,317	,000
Motivasi Kerja	,260	2,522	,015

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 7. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

	Kompetensi	Komitmen Org	Motivasi Kerja
Kompetensi	Pearson Correlation	1	,663**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,663**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,266*	,474**
	Sig. (2-tailed)	,040	,000
	N	60	60

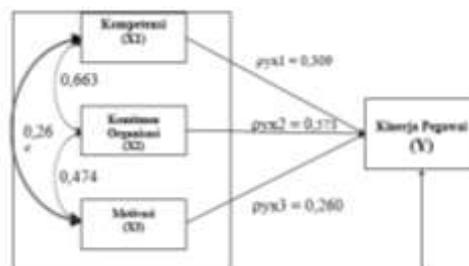
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari tabel 5 terbukti adanya gubungan kausal antar variabel eksogen dengan kategori miderat.

2). Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil uji statistic, maka model struktural yang dihipotesiskan dinyatakan berikut ini:



Gambar 4. Model struktural (Jalur) Penelitian

Maka, atas dasar model struktural diatas, dilakukan pembahasan berikut:

(1). Penguatan Kinerja dari aspek Kompetensi Pegawai

Secara statistik penguatan kinerja dari pengaruh langsung faktor kompetensi pegawai sebesar $(0,309)^2 \times 100\% = 12,05\%$. Dan pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi sebesar $(0,309)(0,663)(0,573) \times 100\% = 15,45\%$. Sedangkan melalui motivasi sebesar $(0,309)(0,226)(0,260) \times 100\% = 7,95\%$. Dengan demikian secara total andil faktor kompetensi dalam penguatan kinerja pegawai sebesar 35,45%.

2). Penguatan Kinerja dari aspek Komitmen Organisasi Pegawai

Statistik mengungkap besar penguatan kinerja dari faktor komitmen organisasi, secara langsung sebesar $(0,573)^2 \times 100\% = 32,83\%$. Sedangkan secara tidak langsung melalui kompetensi yakni $(0,573)(0,474)(0,309) \times 100\% = 13,56\%$ dan melalui motivasi sebesar $(0,573)(0,266)(0,260) \times 100\% = 10,99\%$. Sehingga secara total andil faktor komitmen organisasi sebesar 57,38%.

3). Penguatan Kinerja dari aspek Motivasi Pegawai

Demikian juga pengungkapan faktor motivasi kerja pegawai dalam penguatan kinerjanya, baik secara langsung yakni $(0,260)^2 \times 100\% = 6,76\%$. Ataupun tidak langsung melalui kompetensi, yakni $(0,260)(0,474)(0,309) \times 100\% = 10,43\%$ dan melalui komitmen organisasi sebesar $(0,260)(0,663)(0,573) \times 100\% = 14,96\%$. Sehingga total sebesar 32,15%.

4). Analisis Penguatan Kinerja secara Simultan

Dari hasil analisis besaran koefisien jalur, diungkap bahwa faktor kompetensi pegawai penting berkontribusi positif dengan nilai marjinalnya 0,309 pada kinerja pegawai. Juga faktor komitmen organisasi, terbukti paling tinggi andilnya dan bernilai positif (0,573). Serta faktor motivasi kerja juga berdampak positif (0,260).

Secara simultans, baik keeratan hubungan dan besar kontribusi faktor kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi kerja pegawai pada penguatan kinerjanya, dinyatakan dalam ukuran koefisien korelasi dan R-Square (determinasi) berikut:

Tabel 6. Koefisien Korelasi dan Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig.
,736 ^a	,542	,518	9,36849	,542	22,109	3	56	,000

Hasil diatas menunjukkan hubungan antara faktor kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi kerja pegawai pada penguatan kinerjanya cukup erata dengan derajat 0,736. Dengan demikian kontribusi faktor kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi kerja pegawai sebesar 51,8 persen pada penguatan kinerja pegawai sekretariat DPRK Pidie Jaya.

Simpulan (Conclusion)

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan berikut ini:

1. Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan kausal antar variabel kompetensi dan komitmen organisasi sebesar 66,3%, hubungan komitmen organisasi dan motivasi sebesar 47,4%, serta hubungan motivasi dan kompetensi sebesar 26,6%.
2. Ditemukan dari statistic bahwa masing-masing faktor kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi kerja pegawai berdampak pada penguatan kinerjanya, masing-masing sebesar 35,45%, 57,38% dan 32,15%.
3. Secara simultan kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi kerja memberi kontribusi positif sebesar 51,8 % terhadap penguatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA (References)

- 1) Emron Edison, Y. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- 2) George R. Terry (2017). *Asas-asas Manajemen* (terjemahan Winardi), Ed-8, Jakarta Alumn

- 3) Harizal, H., Marwan, M., Bahri, S., & Konadi, W. (2024). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Budaya Kerja dan Motivasi Berprestasi Guru Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru SD Penggerak di Kabupaten Aceh Barat. *IndOmera*, 5(10), 18-26. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i10.399>
- 4) Hermawati A. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. *Skripsi Manajemen Universitas Widyagama Malang*
- 5) Juliansyah, R., & Konadi, W. (2021). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai Rumah Sakit Umum Bireuen Medical Center (BMC). *Jurnal Kebangsaan*, 8(16), 23-34. Diambil dari <https://jurnal.uniki.ac.id/index.php/jkb/article/view/106>
- 6) Iba, Z., Mukhtar, M., & Kamaruddin, K. (2023). The Influence of Principal Leadership, Competence, and Work Motivation of teacher on Teacher Performance at SMA Negeri 1 Tanah Jambo Aye, District Aceh Utara. *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 323-336.
- 7) Kleiman, L., 2012. *Human Resource Management: A Managerial Tool for. Competitive Advantage*. 6th ed. Kendall Hunt Publishing. Company. Dubuque
- 8) Konadi, W., & Jalal, F. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dprk Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 8(15), 38-43. Diambil dari <https://jurnal.uniki.ac.id/index.php/jkb/article/view/116>
- 9) Kuntjoro (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali.
- 10) Luthans. Fred (2016). *Perilaku Organisasi*, edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta
- 11) Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- 12) Marwan Hamid, dkk, (2019), *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Versi 25*, Lhokseumawe: Sefa Bumi Persada.
- 13) Mathis L. Robert dan John Jackson (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- 14) Muhammadiyah & Konadi W. (2023), Pengaruh pemberian Kompensasi, Motivasi dan Semangat kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh, *Singkite-Management, Business and Entrepreneurship Journal*, 2(2): 55-62. ISSN 2964-9730 (Online)
- 15) Porter (2008). *Manajemen Pemasaran*, Jakarta: Indeks.
- 16) Priansa, Donni Junni. (2017), *Komunikasi dan Pemasaran Terpadu Pada Era Media Sosial*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- 17) S. Manik and N. Syafrina (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen, SekolahTinggi Ilmu Ekonomi Riau, *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 1–6.
- 18) Sopiah (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- 19) Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
- 20) Syahril, S., & Konadi, W. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 2(4), 1-8. <https://doi.org/10.55178/idm.v2i4.217> (Original work published February 18, 2022)
- 21) Tumigolong, R., Sepang, J. L., & Hasan, A. B. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3)
- 22) Wahyudi, W., Ilyas, M., & Konadi, W. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Ustaz dan Ustazah pada Dayah Misbahudh Dhulam Al-Aziziyah Pidie Jaya. *Singkite Journal*, 3(3), 54–61. Diambil dari <https://ejurnal.acehcc.com/index.php/skt/article/view/59>
- 23) Zahara, Z., Kamaruddin, K., & Zulfikar, Z. (2023). Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Cipta Karya Aceh. *Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 227-236.
- 24) Wibowo, I. G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(2), 125-145
- 25) Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*. 4(1), 293-298.