

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DINAS
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN CIREBON**

DRAFT SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Sidang Skripsi

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandung

Oleh :

Dhiva Hasna Khoerunissa

174010334



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PASUNDAN BANDUNG**

2023

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DINAS
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN CIREBON**

DRAFT SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat sidang skripsi

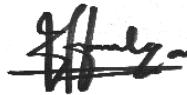
Guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Pasundan

Bandung, Januari 2023

Menyetujui,



Dr. Mulyaningrum, SE., M. Hum

Dekan

Ketua Program Studi



Dr. H. Atang Hermawan, SE., MSIE., Ak

Dr. H. Heru Setiawan, SE., MM

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikumwarahmatullahiwabarakatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan sukur penulis panjatkan pada kehadiran Allah SWT, karena atas berkat anugerah ridho dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “ **Pengaruh kompetensi kerja , dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai** “ditunjukkan untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis program perkuliahan S1 pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan . Sholawat serta salam penulis panjatkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya yang telah menuntun umat manusia untuk selalu bersyukur atas segala nikmat dan karunia yang telah diberikan-Nya. Semoga beliau selalu menjadi tauladan bagi penulis khususnya dan umumnya bagi seluruh umat manusia yang ada di muka bumi ini.

Penyusun Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis program perkuliahan S1 pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa isi Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan waktu, pengetahuan, dan kemampuan peneliti.

Dalam penulisan Skripsi ini peneliti banyak mendapatkan dukungan, bimbingan, serta arahan dari berbagai pihak sehingga alhamdulillah Skripsi ini dapat terselesaikan. Selain untuk menuntaskan program studi yang penulis tempuh penelitian ini ternyata banyak memberikan manfaat kepada penulis baik dari segi akademik maupun untuk pengalaman yang tidak dapat penulis temukan saat berada di bangku perkuliahan. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mendapat doa, bantuan, dukungan secaramoril, dukungan secara material, dorongan dan bimbingan dari berbagai pihak sehingga proposal usulan penelitian ini dapat terselesaikan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan kelemahan dikarenakan keterbatasan ilmu, pengetahuan, kemampuan, dan sarana yang penulis miliki masih jauh dari sempurna, sehingga kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Namun merupakan suatu harapan apabila yang penulis sajikan disini dapat berguna dan bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi yang membutuhkan. Terelesaikannya proposal usulan penelitian ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, doa serta nasihat hidup yang sangat berharga dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang mendalam dan rasa hormat yang tulus kepada kedua orang tua dan kakek serta nenek tercinta, Ayahanda Berry Agus Rotterman, Ibunda ShelyAprilya , Kakek Iman Suharjo dan Abah Taryat(alm) , Nenek Ai Yulia(almh) dan Nenek Sri Hartati yang senantiasa selalu memberikan semangat kepada penulis dengan penuh kasih sayang, do'a, bimbingan, nasihat secara moral, material dan spiritual, perhatian dan kasihsayangnya yang tidak ternilai kepada penulis selama ini. Skripsi ini juga dapat terselesaikan tidak

terlepas dari bantuan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah membantu. Saya mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Dr. Mulyaningrum, SE., M. Hum Selaku Pembimbing sekaligus Dosen wali yang selalu mendukung, membimbing, mengarahkan dan memberikan nasihat yang membangun bagi penulis di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung yang dengan penuh kesabaran dan kebaikan hatinya telah meluangkan waktu ditengah kesibukannya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik. Selanjutnya penulis ucapkan terimakasih kepada bapak Dr. H. Heru Setiawan, SE., MM. selaku penguji II dan bapak Dr. Wasito, SE., MSIE selaku penguji III yang sudah member masukan dan arahan kepadad penulis. Selanjutnya ucapak terimakasih juga penulis sampaikan juga kepda pihak yang terhormat:

1. Prof Dr.Ir.H.Eddy Yusuf SP.,M.Si.,M.Kom.Selaku Rektor Universitas Pasundan Bandung.
2. Dr. H. Atang Hermawan, SE., MSIE., Ak. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
3. Dr. H. Juanim, SE., M.Si. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
4. Dr. H. Sasa S Suratman, SE., M.Sc., Ak. Selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
5. Bapak Dikdik Kusdiana, SE., MT. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.

6. Dr. H. Heru Setiawan, SE., MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
7. Bapak Ardi Gunardi, SE., MM. Selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
8. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan khususnya Dosen Program Studi Manajemen.
9. Ibu Eva selaku Kasubag umum di Dinas Perindustrian dan Perdagangan KabupatenCirebon, dan Bapak Oky selaku kasubag penilaian dan kinerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran dan tenaga dalam membantu, memberikan informasi dan bimbingan selama Peneliain Seluruh pegawai yang berada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon.
10. Teman-teman penulis Ananda Danil, Ghinawati, Lusi Fitriany, Della terimakasih selalu menjadi penyemangat yang selalu mendo'akan dan menjadi pendengar keluh kesah penulis dalam menyelesaikan Proposal usulan penelitian.
11. Keluarga penulis Ikas, Kholidah, Imelda terimakasih selalu menjadi penyemangat yang selalu mendo'akan.

Akhir kata, semoga atas segala amalbaik yang telah diperbuat oleh semua pihak, Allah SWT senantiasa akan membalas dengan pahala berlipat ganda, dan semoga proposal usulan penelitian ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan umumnya bagi semua pihak yang membaca, Amin YaRobbAl'amin.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Bandung, Januari 2023

Dhiva Hasna Khoerunissa

ABSTRAK

Penelitian ini ditemukan permasalahan kinerja pegawai yang terdapat pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon, masalah penelitian ini adalah belum optimalnya kinerja pegawai yang di sebabkan oleh kompetensi kerja yang kurang optimal dan kurangnya komitmen organisasi pegawai . Fokus kajian diarahkan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi kerja dan Komitmen organisasi merupakan faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 30 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara dan menyebarkan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda, korelasi berganda dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai berada pada kategori kurang baik. Secara parsial kompetensi kerja lebih kecil pengaruhnya terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 5,811. Sedangkan Komitmen Organisasi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,641. Sehingga komitmen organisasai terhadap kinerja pegawai sebesar 5,600.

Kata Kunci: Kompetensi Kerja, Komitmen Organisasi , Dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research found employee performance problems at the Cirebon Regency Industry and Trade Service, the problem of this research is that employee performance is not optimal which is caused by less than optimal work competence and lack of employee organizational commitment. The focus of the study is directed at the factors that influence employee performance. Work competence and organizational commitment are factors that are thought to influence employee performance. This research aims to determine the Effect of Work Competence and Organizational Commitment on the Performance of Cirebon Regency Industry and Trade Office Employees. In this study, there were 30 respondents in the sample. The sampling technique in this study uses the data collection techniques used, namely observation, interviewing and distributing questionnaires. The data analysis method used is multiple linear regression analysis, multiple correlation and determination coefficient.

The results of this study show that the variables of competence and organizational commitment to employee performance are in the bad category. Partially, work competence has less effect on employee performance, which is 5,811. While the Organizational Commitment has an effect on employee performance, which is 0,641. So that the organizational commitment to the performance of employees is 5,600.

Keywords: *Work competence, Organizational commitment, And Employee Performance*

DAFTAR ISI

PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN CIREBON.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah.....	29
1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian.....	29
1.2.2 Rumusan masalah Penelitian.....	30
1.3 Tujuan Penelitian.....	31
1.4 Kegunaan Penelitian.....	31
1.4.1 Kegunaan Teoritis.....	31
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	32
BAB II.....	34
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	34
2.1 Kajian Pustaka.....	34
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	34
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	35
2.1.3 Pengertian Kompetensi Kerja.....	41
2.1.4 Pengertian Komitmen Organisasi.....	45

2.1.5	Pengertian Kinerja Pegawai.....	51
2.1.6	Penelitian Terdahulu.....	53
	TABEL 2.1.5.....	54
2.2	Kerangka Pemikiran.....	64
2.2.1	Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai.....	65
2.2.2	Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap kinerja pegawai.....	65
2.2.3	Pengaruh kompetensi kerja dan komitmen organisai terhadap kinerja pegawai.....	66
2.3	Paradigma Penelitian.....	67
2.4	Hipotesis.....	68
BAB III	66
METODE PENELITIAN	66
3.1	Metode Penelitian Yang Digunakan.....	66
3.2	Definisi variabel dan Operasionalisasi Variabel.....	67
3.2.1	Definisi variabel Penelitian.....	67
3.2.2	Operasionalisas Variabel Penelitian.....	68
3.3	Populasi dan Sampel.....	71
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	73
3.5	Tehnik Pengolahan data.....	74
3.6	Metode Analisis dan Uji Hipotesis.....	77
3.7	Lokasi dan waktu penelitian.....	83
	Lokasi Penelitian.....	83
	Waktu Penelitian.....	84
BAB IV	84
4.1	Hasil Penelitian.....	85

4.1.1	Sejarah Instansi.....	85
4.1.2	Struktur Organisasi Dinas erindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon.....	86
4.1.3	Misi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon	88
4.1.4	Logo Dinas Perindustrina dan Perdagangan Kabupaten Cirebon	89
4.1.5	Karakteristik Responden.....	89
4.1.6	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	91
4.1.7	Analisis Deskriptif.....	95
4.1.8	Analisis Verifikatif.....	109
4.2	Pembahasan.....	123
4.2.1	Pembahasan Analisis Deskriptif.....	123
4.2.2	Pembahasan Analisis Verifikatif.....	124
BAB V	127
5.1	Kesimpulan.....	127
5.2	Saran.....	128
	DAFTAR PUSTAKA.....	76
	LAMPIRAN.....	78

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1.1.	Populasi pegawai Aparatur Sipil Negara secara Nasional dan Provinsi pada tahun 2019-2020	2
1.2	Populasi pegawai Aparatur Sipil Negara secara Nasional dan Provinsi Jawa Barat pada tahun 2019-2020.....	4
1.3	Kinerja pegawai Aparatur Sipil Daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat.....	6
1.4	Kinerja Aparatur Sipil Negara Provinsi Jawa Barat.....	9
1.5	Presentase ketidakhadiran pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon	18
1.6	Hasil pra- survey kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon.....	20
1.7.	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon	21
1.8.	Sistem penilaian kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon	23
1.9.	Evaluasi kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon	24
1.10	Hasil pra- survey Kompetensi kerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon	25
1.11	Hasil pra- survey komitmen organisasi pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon	27
2.1.5	PENELITIAN TERDAHULU	48
4.1.	Responden berdasarkan jenis kelamin	89
4.2.	Responden berdasarkan usia	90
4.3.	Responden berdasarkan pendidikan	90
4.4.	Responden berdasarkan masa kerja.....	91
4.5	Hasil uji validitas kuisioner Kompetensi Kerja.....	92
4.6	Hasil uji validitas Komitmen Organisasi	92
4.7	Hasil uji validitas Kinerja Pegawai	93

4.8 Hasil uji reliabilitas kuisioner penelitian	94
4.9 Interval penafsiran rata-rata skor responden penelitian.....	94
4.10 Rekapitulasi tanggapan responden mengenai Kompetensi Kerja.....	95
4.11 Rekapitulasi tanggapan responden mengenai Komitmen Organisasi.....	98
4.12 Rekapitulasi tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai	102
4.13 Data hasil MSI untuk analisis regresi	106
4.14 Hasil analisis Regresi Linier Berganda	108
4.15 Koefisien Korelasi Berganda.....	109
4.16 Tabel Anova uji pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai	110
4.17 Koefisien Determinasi Simultan.....	111
4.18 Koefisien determinasi parsial masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai	112
4.19 Korelasi antara kompetensi kerja dengan kinerja pegawai	113
4.20 Rangkuman uji pengaruhkapitulasi tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai	114
4.21 Korelasi Antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai	115
4.22 Rangkuman uji pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai ..	116

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1.	Gambar Paradigma Peneliti.....	64
	Gambar penelitian di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon.....	94
2.2.	Gambar Paradigma Peneliti.....	
3.	Gambar Garis kontinum ketegorisasi variabel Kompetensi Kerja.....	96
4.2.	Gambar Garis kontinum kategorisasi variabel Komitmen Organisasi.....	99
4.3.	Gambar Garis kontinum kategorisasi variabel Kinerja Pegawai.....	103
4.4.	Gambar Grafik daerah penerimaan dan penolakan Ho pada uji simultan.....	111
1.	Gambar Daerah penerimaan dan penolakanHo pada uji pengaruh kompetensi kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	114
4.5.	Gambar Daerah penerimaan dan penolakan Ho pada uji pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai.....	116

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
1.	Surat keputusan Dekan.....	79
2.	Kuesioner Pra- Survei.....	82
3.	Kuisisioner.....	87
3.	Kartu perkembangan Skripsi.....	92

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah yang terdiri dari dua kategori yaitu Aparatur Sipil Negara dan Pegawai dengan Perjanjian Kerja. Aparatur Sipil Negara yang biasa dikenal sebagai ASN adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sedangkan, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Kondisi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) saat ini jauh lebih baik dari periode sebelumnya, baik itu sebelum gerakan reformasi tahun 1998 dan sebelum pelaksanaan reformasi birokrasi tahun 2010. Dan sebelum berlakunya UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Tahun 2014. Dibalik penjelasan mengenai Aparatur Sipil Negara tersebut, Aparatur Sipil Negara juga terkait dengan sumber daya manusia secara langsung pengertian sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara juga dijelaskan dengan sumber daya manusia ASN adalah Untuk menjadikan pegawai Aparatur Sipil Negara yang dapat

membantu instansi mencapai tujuannya, dibutuhkan juga kompetensi kerja bagi ASN itu sendiri. Sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara adalah kumpulan manusia yang mengabdikan pada kepentingan Negara dan pemerintahan berkedudukan sebagai pegawai negeri. Sehingga Aparatur Sipil Negara adalah para pelaksana kegiatan dan proses penyelenggaraan pemerintahan negara, baik yang bekerja dalam tiga badan eksekutif, yudikatif, dan legislative, maupun Tentara Nasional Indonesia (TNI) dan Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pusat dan daerah yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah. Untuk mengetahui populasi pegawai Aparatur Sipil Negara keseluruhan secara Nasional dan Provinsi dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1
POPULASI PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA SECARA
NASIONAL DAN PROVINSI PADA TAHUN 2019-2020

Provinsi	Jumlah Aparatur Sipil Negara Nasional tahun 2019	Jumlah Aparatur Sipil Negara Nasional tahun 2020
Provinsi Aceh	17.860	16.889
Provinsi Bali	12.347	8.583
Provinsi Banten	12.489	7.765
Provinsi Bengkulu	5.790	4.460
Provinsi D I Yogyakarta	14.803	10.894
Provinsi Gorontalo	3.803	2.982

Provinsi Jakarta	113.770	93.139
Provinsi Jambi	7.952	5.988
Provinsi Jawa Barat	53.193	34.916
Provinsi Jawa Tengah	42.060	32.079
Provinsi Jawa Timur	48.535	34.236
Provinsi Kalimantan Barat	9.470	5.591
Provinsi Kalimantan Selatan	10.653	8.535
Provinsi Kalimantan Tengah	6.702	4.609
Provinsi Kalimantan Timur	8.544	5.379
Provinsi Kalimantan Utara	2.024	910
Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	3.161	2.165
Provinsi Kepulauan Riau	7.506	3.161
Provinsi Lampung	11.510	7.820
Provinsi Maluku	7.737	5.337
Provinsi Maluku Utara	5.098	3.465
Provinsi Nusa Tenggara Barat	9.571	5.190
Provinsi Nusa Tenggara Timur	10.649	5.761
Provinsi Papua	8.886	4.747
Provinsi Papua barat	4.610	2.253
Provinsi Riau	9.553	6.869
Provinsi Sulawesi Barat	3.582	2.587
Provinsi Sulawesi Selatan	21.916	18.392
Provinsi Sulawesi Tengah	7.815	5.024
Provinsi Sulawesi Tenggara	7.944	4.625
Provinsi Sulawesi Utara	8.584	7.000
Provinsi Sumatera Barat	12.513	13.845
Provinsi Sumatera Selatan	12.392	10.609

Provinsi Sumatera Utara	20.801	19.291
Total	543.841	405.146

Sumber : Badan Kepegawian Negara

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa di Provinsi Jawa Barat menghasilkan pegawai ke 2 terbanyak dengan jumlah pegawai 53.193 setelah Provinsi Jakarta dengan jumlah pegawai 113.770 pada tahun 2019 dan Provinsi Jakarta mengalami penurunan pegawai jumlah pegawai pada tahun 2020 dengan jumlah 93.139 dan Provinsi Jawa Barat juga mengalami penurunan jumlah pegawai pada tahun 2020 dengan jumlah pegawai 34.96. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penurunan populasi pegawai aparatur sipil Negara pada tahun 2020 di Provinsi Jakarta dan Provinsi Jawa Barat. Penurunan populasi yang terjadi secara Nasional maupun Provinsi khususnya Provinsi Jawa Barat tidak terlepas dari kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Provinsi Jawa Barat yang dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2

POPULASI PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA PROVINSI JAWA BARAT PADA TAHUN 2019-2020

Kota/ Kabupaten	Jumlah Aparatur Sipil Negara Nasional tahun 2019	Jumlah Aparatur Sipil Negara Nasional tahun 2020
Kota Bandung	6367	8985
Kota Bekasi	4653	6095
Kota Bogor	3406	3481
Kota Cimahi	1738	2516
Kota Cirebon	2196	2632

Kota Depok	2675	3920
Kota Sukabumi	1767	1908
Kota Tasikmalaya	3013	3838
Kabupaten Bandung	6993	9554
Kabupaten Bekasi	5219	6563
Kabupaten Bogor	8120	8419
Kabupaten Ciamis	4342	5213
Kabupaten Cianjur	5750	6993
Kabupaten Cirebon	4689	3319
Kabupaten Garut	7417	7649
Kabupaten Indramayu	6236	5081
Kabupaten Karawang	5443	5499
Kabupaten Kuningan	5524	5478
Kabupaten Majalengka	5256	5588
Kabupaten Pangandaran	1777	1820
Kabupaten Purwakarta	3610	4065
Kabupaten Subang	5813	5797
Kabupaten Sukabumi	6760	5065
Kabupaten Sumedang	6125	6634
Kabupaten Tasikmalaya	5447	6442
Total	150 336	132 554

Sumber : Badan Kepegawian Negara

Berdasarkan Tabel 1. 2 berikut dapat dilihat bahwa jumlah pegawai di provinsi Jawa Barat yang mengalami penurunan terbanyak yaitu di Kabupaten

Sumedang pada tahun 2019 sebanyak 4689 pegawai dan mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi 3319. Hal ini menunjukkan bahwa di Kabupaten Sumedang mengalami permasalahan yaitu penurunan populasi pegawai aparatur Sipil Negara. Selain populasi Aparatur Sipil Negara yang sudah dijelaskan oleh penulis. Ada pula satuan kerja perangkat daerah atau biasa disebut dengan SKPD. Satuan kerja perangkat daerah sendiri memiliki jumlah ASN dalam rekapitulasi pada tahun 2021 dengan jumlah instansi sebanyak 38 instansi termasuk Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Rekapitulasi pegawai Aparatur Sipil Negara daerah di lingkungan pemerintahan Provinsi Jawa Barat dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut :

TABEL 1.3

KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT, 2021

NO	SKPD	TARGET	PENCAPAIAN
1.	SEKRETARIAT DAERAH	697	757
2.	SEKRETARIAT DPRD	126	243
3.	DINAS PENDIDIKAN	24.416	25.435
4.	DINAS KESEHATAN	1309	1456
5.	BADAN PENDAPATAN DAERAH	689	987
6.	DINAS SOSIAL	364	534
7.	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI	328	458

8.	DINAS PERHUBUNGAN	273	280
9.	DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN	163	207
10.	DINAS BINA MARGA DAN PENATAAN RUANG	611	765
11.	DINAS SUMBER DAYA AIR	301	343
12.	DINAS PERUMAHAN DAN PERMUKIMAN	154	150
13.	DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL	299	310
14.	DINAS KOPERASI DAN USAHA KECIL	93	100
15.	DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN	254	185
16.	DINAS TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA	530	550
17.	DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN	323	400
18.	DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN	213	382
19.	DINAS KEHUTANAN	664	672
20.	DINAS PERKEBUNAN	147	150
21.	DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA	114	200
22.	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA	135	158
23.	DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCAATAN SIPIL	40	90
24.	BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH	182	200
25.	INSPEKTORAT DAERAH	139	176
26.	BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH	147	180

27.	SATUAN POLISI PAMONG PRAJA	102	195
28.	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	125	230
29.	BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	127	301
30.	DINAS LINGKUNGAN HIDUP	155	304
31.	BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK	63	87
32.	DINAS PERPUSTAKAAN DAN KERASIPAN DAERAH	139	200
33.	DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN KELUARGA BERENCANA	76	89
34.	DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA	95	112
35.	BADAN PENGHUBUNG	33	50
36.	B ADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH	55	89
37.	DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU	115	138
38.	BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH	55	89

Sumber : <https://bkd.jabarprov.go.id/page/14-statistik-pegawai>

Berdasarkan Tabel 1.3 REKAPITULASI PEGAWAI NEGERI SIPIL DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT 2021, Aparatur Sipil Negara memiliki 38 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa yang memiliki total pegawai terendah yaitu Dinas perindustrian dan perdagangan dengan total pegawai 185, dan yang

memiliki total skpd tertinggi yaitu Dinas Pendidikan dengan total pegawai 25.435. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Perindustrian dan perdagangan tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan dan target kinerjanya pun tidak tercapai. Kinerja Aparatur Sipil Negara merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Untuk mengetahui kinerja Aparatur Sipil Negara dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut :

TABEL 1.4

KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PROVINSI JAWA BARAT, 2020

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	FORMULASI	TARGET
1.	Meningkatnya Efektivitas Tata Kelola Pemerintahan Daerah Bidang Pemerintahan, Hukum, dan Kesejahteraan Sosial	Indeks Kerukunan Umat Beragama	Hasil Survey Puslitbang Bimas Agama dan Layanan Keagamaan, Balitbangdan Diklat Kemenag RI	69,1-69,5

		Persentase Kerja Sama yang Ditindak lanjuti	Jumlah Kerja Sama yang Ditindak lanjuti dibagi Jumlah Kerjasama yang difasilitasi X 100%	80%
		Persentase usulan Daerah Persiapan Otonom yang di setujui DPRD Provinsi	Jumlah Daerah yang disetujui dibagi Jumlah Daerah yang diusulkan X 100%	75%
		Persentase Bahan Kebijakan Umum Lingkup Pelayanan dan Pengembangan Sosial yang ditindaklanjuti	Jumlah Bahan Kebijakan Umum Lingkup Pelayanan dan Pengembangan Sosial yang ditindaklanjuti dibagi Jumlah Bahan Kebijakan Umum Lingkup Pelayanan dan Pengembangan Sosial yang disusun	90%

			X 100%	
		Skoring LPPD Provinsi di Tingkat Nasional	Hasil Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah oleh Kemendagri	3.38
		Persentase koordinasi dan fasilitasi produk perundang-undangan, bantuan hukum dan HAM serta dokumentasi pembinaan dan pengawasan produk hukum	Jumlah Produk Perundangundangan yang dibentuk dan disebarluaskan serta implementasi HAM dibagi jumlah rancangan produk perundangundangan yang diusulkan dan rencana Implementasi HAM x 100%	100%
2.	Meningkatnya Efektivitas Tata Kelola Pemerintahan Daerah Bidang Perekonomian Pembangunan	Level Kematangan/Maturitas PBJ	Survey Maturitas PBJ	3

		<p>Persentase perumusan kebijakan umum serta koordinasi, supervisi, pembinaan, pengendalian dalam aspek BUMD</p> <p>Lembaga Keuangan, BUMD</p> <p>Non Lembaga Keuangan dan investasi Daerah yang ditindaklanjuti</p>	<p>Prosentase penyelesaian bahan perumusan kebijakan umum, hasil koordinasi, monitoring dan fasilitasi administratif</p> <p>BUMD Lembaga Keuangan, BUMD Non Lembaga Keuangan dan Investasi Daerah.</p>	90%
		<p>Persentase Perumusan Bahan Kebijakan Umum Lingkup Perekonomian yang ditindaklanjuti</p>	<p>Jumlah Bahan Kebijakan Umum Lingkup Perekonomian yang ditindaklanjuti dibagi</p> <p>Jumlah Bahan Kebijakan Umum Lingkup Perekonomian yang disusun X</p> <p>100%</p>	100%

3.	Terwujudnya Pemerintahan Daerah Provinsi Jawa Barat yang Efektif dan Efisien	Nilai Penguatan Organisasi	Hasil penilaian Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	2.22
		Nilai Penataan Organisasi	Hasil penilaian Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	2.33
		Nilai Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	Hasil penilaian Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	4.10

		<p>Nilai Penataan Tata Laksana</p>	<p>Hasil penilaian Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi</p>	3.62
		<p>Nilai Penguatan Akuntabilitas</p>	<p>Hasil penilaian Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi</p>	4.74
		<p>Nilai Manajemen Perubahan</p>	<p>Hasil penilaian Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi</p>	3.69
		<p>Kualifikasi Indeks Keterbukaan Informasi Publik</p>	<p>Hasil perhitungan berdasarkan Peraturan Komisi</p>	90%

			Informasi Nomor 5 Tahun 2016 tentang Metode dan Teknik Evaluasi Keterbukaan Informasi Publik	
		Tingkat Kepuasan terhadap Layanan Keprotokolan	Hasil Survey Kepuasan terhadap Pelayanan Keprotokolan berdasarkan PermenPAN&RB No 14 Tahun 2017	80%
		Persentase Kualitas Layanan Umum, Pengelolaan Keuangan dan Barang Milik Daerah	lingkup Sekretariat Daerah Hasil perhitungan menggunakan pedoman KemenPAN dan RB	100%

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan tabel 1.4 Kinerja Aparatur Sipil Negara Provinsi Jawa Barat, kinerja Aparatur Sipil Negara yang memiliki target terkecil yaitu pada nilai penguatan organisasi dengan target yang tercapai 2.22. Hal ini membuat nilai penguatan organisasi menjadi kurang baik karena memiliki target yang sangat kecil, dan sasaran strategi Pemerintahan Daerah Provinsi Jawa Barat yang Efektif dan Efisien pun tidak dapat terwujud karena target penguatan organisasinya sangat kecil.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang perdagangan dan daerah di bidang perindustrian serta tugas pembantuan. Dalam beberapa kasus, kegagalan wujud dari komitmen di sebabkan oleh akumulasi dari beberapa faktor, di antaranya: Pembuat komitmen tidak pernah melakukan evaluasi sejauh mana hasil-hasil yang di capai , Pada level fungsional tidak mampu menjabarkan secara baik apa yang sudah jadi komitmen dan atau tidak memiliki kompetensi untuk melaksanakannya , Komitmen yang di buat tidak didasarkan konsekuensi yang jelas. Meskipun ada konsekuensi tapi tidak konsisten dijalankan dan tidak memiliki konsekuensi siapa-apa (Emron, Yohny, Imas (2017,p.220).

Sejarah pembentukan Perangkat Daerah Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon memiliki kronologis yang panjang dalam perjalanannya. Dasar Hukum / Peraturan Yang Menjadi acuan dalam pelaksanaan tugas. Sejarah Pembentukan Perangkat-Perangkat Daerah berdasarkan Undang-undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dan dijabarkan dalam PP nomor 16 tahun 2016 tentang perangkat daerah terjadi perubahan tentang pembagian

urusan pemerintahan. Salah satu perubahan krusial dari PP tersebut adalah tentang pembagian urusan pemerintahan antara Pemerintah Pusat, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota.

Komitmen organisasi dapat menentukan kinerja pegawai karena di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon sendiri memiliki UU Aparatur Sipil Negara yang harus di patuhi oleh setiap pegawai, dan pemda juga memiliki suatu sistem yang harus dilakukan dan dilaksanakan yaitu Tupoksi, yang dimaksud tupoksi(tugas pokok dan fungsi) yaitu sebuah tugas yang sifatnya paling utama dalam satu posisi dalam organisasi. Secara umum, tugas pokok memberikan gambaran detail tentang ruang lingkup kerja suatu jabatan dalam organisasi. Sedangkan fungsi merupakan wujud pekerjaan dari bidang tertentu yang dikerjakan dalam rencana untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pada suatu organisasi atau lembaga, bentuk penyelenggaraan fungsi dibuat dalam tujuan agar bias melaksanakan tugas pokok ketika pertama kali seorang pegawai menjadi Aparatur Sipil Negara , langkah pertama Pegawai Aparatur sipil Negara harus bisa mempelajari tupoksi terlebih dahulu.

Selain itu pemerintah daerah pun memiliki SOP tersendiri yang harus dipahami dan ditaati . Untuk kompetensi kerjanya yaitu jika tidak sesuai dengan standar pemerintah daerah yang sudah tertera maka yang akan terjadi kepada kinerja pegawai nya akan menurun karena pegawai tersebut akan mendapatkan sanksi yang sudah tertera, apabila pegawai yang melalukan kesalahan diberitahukan dan sistem peneguran kesalahannya secara lisan tetap tidak ada perbaikan pada pegawai tersebut, maka pemda akan membuat surat teguran secara

internal terlebih dahulu, kemudian jika dari internal masih tidak ada perbaikan juga mengenai kompetensi kerja pegawainya, dari pihak pemda sendiri akan member surat ke badan kepegawaian pengembangan sumber daya manusia (bkpsdm). Untuk tindak lanjut lebihnya pegawai tersebut akan ditindaklanjuti karena di bkpsdm sudah ada UU Aparatur Sipil Negara yang tidak bisa diganggu gugat. Untuk mendorong kinerja pegawai untuk lebih baik dan pegawai mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuannya dan keterampilannya. Pada dasarnya instansi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting adalah mereka bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Berikut data presentase absensi pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon Tahun 2018-2020, dapat dilihat pada tabel 1.5 berikut :

TABEL 1.5

**PRESENTASE KETIDAK HADIRAN PEGAWAI APARATUR SIPIL
NEGARA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
KABUPATEN CIREBON**

Tahun	Target	Pencapaian
2018	2.00%	1,89%
2019	2.00%	1,47%
2020	2.00%	1,38%

Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon

Berdasarkan dari tabel 1.5 presentase absen pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon diatas data absensi pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon menunjukkan bahwa pencapaian absensi pegawai dari tahun 2018 sampai ketahun 2020 menunjukkan penurunan ketidakhadiran, target instansi pun tidak tercapai karena dari tahun 2018, 2019, 2020 selalu mengalami penurunan, hal ini menunjukkan instansi mempunyai permasalahan khususnya dalam masalah ketidakhadiran pegawainya yang tidak optimal.

Seorang pegawai dikatakan memiliki kerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan instansi. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai dan jika tidak dapat diatasi maka pegawai tersebut akan mengalami penurunan kinerja kerja dalam di instansi. Untuk mencapai hasil kerja yang tinggi pimpinan instansi harus memperhatikan kompetensi, komitmen dan kinerja. Untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik maka harus dibutuhkan komitmen dan kinerja baik dalam lingkungan kerja sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik. Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan ini yang dimana kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Peneliti melakukan pra-survey terkait variable kinerja pegawai guna mengetahui apakah variabel tersebut bermasalah atau tidak. Hasilpra-survey kinerja pegawai yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan

pra-survey terhadap 30 pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan dapat dilihat pada tabel 1.6 berikut :

TABEL 1.6
HASIL PRA-SURVEY KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL
NEGARA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
KABUPATEN CIREBON

NO	DIMENSI	JAWABAN					SKOR RATA-RATA
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
1.	Kualitas kinerja	16	40	14	-	-	4,02
2.	Kuantitas	22	34	14	-	-	3,46
3.	Ketetapan waktu	10	48	12	-	-	3,97
4.	Efektifitas	16	36	18	-	-	3,97
5.	Kemandirian	32	26	12	-	-	3,44
Total							18,86
Rata-rata							3,7

Sumber :Hasil olah data pra-survey (2021) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon

Berdasarkan tabel 1.6 hasilpra-survey kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon diatas dapat diketahui tanggapan pegawai mengenai dimensi kinerja pegawai. Nilai dimensi terkecil yaitu pada ketetapan waktu dengan nila rata-rata 3,34 dan dimensi yang

mendapatkan nilai terbesar yaitu pada dimensi kemandirian dengan nilai 4,02. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai mengalami masalah khususnya pada dimensi ketetapan waktu Karena memperoleh nilai 3,44 yang dimana nilai tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan dimensi yang lainnya.

Kinerja pegawai sendiri dipengaruhi oleh beberapa variabel yang diduga mempengaruhi dari kinerjanya itu sendiri. Variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kemampuan SDM. Peneliti melakukan pra survey terhadap pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustrian dan Perdagangan untuk mengetahui variabel apa saja yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Berikut hasil dari pra survey faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas Perindustrian dan Perdagangan, hasil pra-survey tersebut dapat dilihat pada tabel 1.7 berikut :

TABEL 1.7
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI
APARATUR SIPIL NEGARA DINAS PERINDUSTRIAN DAN
PERDAGANGAN KABUPATEN CIREBON

NO	VARIABEL	JAWABAN					SKOR RATA-RATA
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
1.	Pendidikan dan pelatihan	22	34	14	-	-	4,45
2.	Disiplin kerja	16	40	14	-	-	2,40
3.	Motivasi kerja	18	36	16	-	-	3,37
4.	Kemampuan SDM	32	37	1	-	-	4,41

5.	Kompetensi kerja	10	48	10	2	-	3,90
6.	Komitmen organisasi	10	48	7	5	-	3,90
Total							22,43
Rata-rata							3,7

Sumber :Hasil olah data pra-survey (2021) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon

Berdasarkan tabel 1.7 hasil pra-survey Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon diatas dapat diketahui tanggapan pegawai mengenai Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon. Nilai variable terkecil yaitu pada kompetensi kerja dan komitmen organisasi dengan nilai rata-rata 2,40 dan variabel yang mendapatkan nilai terbesar yaitu pada variable kemampuan SDM dengan nilai 4,45. Hal ini menunjukkan bahwa variable komitmen organisasi dan kompetensi kerja bermasalah terhadap kinerja pegawai dikarenakan perolehan nilai yang cenderung kecil jika dibandingkan dengan variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai. Banyaknya jumlah pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon menghadapi sejumlah permasalahan dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawainya. Baik tidaknya pencapaian kinerja pegawai dapat dilihat dari sistem penilaian kinerja pegawai pada tabel 1.8 berikut:

TABEL 1.8
SISTEM PENILAIAN KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA
DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN
CIREBON, 2020

Klasifikasi	Nilai
Sangat baik (A)	100
Baik(B)	<95-100
Cukup (C)	<70-85
Kurang (D)	<50-70
Sangat kurang (E)	<50 -30

Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon

Berdasarkan tabel diatas, tabel 1.8 merupakan sistem penilaian kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon. Sistem penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui baik atau tidak kinerja pegawai dari hasil evaluasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan rata-rata tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan. Sistem penilaian kinerja pegawai digunakan untuk mengetahui baik atau tidaknya kinerja pegawai dari hasil evaluasi terhadap kinerja pegawai tersebut berdasarkan rata-rata tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan. Adapun hasil evaluasi kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustriandan Perdagangan Kabupaten Cirebon pada tahun 2019-2020 dapat dilihat pada tabel 1.9 berikut:

TABEL 1.9
EVALUASI KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN
PERDAGANGAN KABUPATEN CIREBON

No	Tahun	Triwulan	Angka	Predikat	Keterangan
1	2019	Triwulan 1	<95-100	B	Baik
		Triwulan 2	<70-85	C	Cukup
		Triwulan 3	<95-100	B	Baik
		Triwulan 4	<95-100	B	Baik
		Triwulan 1	<95-100	B	Baik
2	2020	Triwulan 2	<95-100	B	Baik
		Triwulan 3	<70-85	C	Cukup
		Triwulan 4	<70-85	C	Cukup

Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon

Berdasarkan tabel 1.9 mengenai hasil evaluasi kinerja pada periode tahun 2019-2020 pencapaian kinerja mengalami penurunan pada tahun 2019 hingga 2020. Penurunan juga dapat dilihat pada tahun 2019 angka pencapaian terbesar dengan angka 95 dengan predikat B (baik) pada triwulan-1, dan menurun menjadi 70 di triwulan-2 dengan predikat C (cukup). Pada tahun 2020 angka pencapaian terbesar dengan angka 95 dengan predikat B (baik), menurun menjadi 70 di triwulan 3 dan 4 dengan predikat C (cukup). Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai mengalami permasalahan karena kinerja pegawai mengalami penurunan pada triwulan 2 tahun 2019 dan pada triwulan 3 serta 4 tahun 2020, sedangkan harapan instansi kinerja pegawai mengalami peningkatan dan stabil dengan predikat

A (baiksekali) atau B (baik) dari tahun ketahunnya. Selain hasil evaluasi kinerja pegawai yang mengalami penurunan, peneliti juga melakukan observasi untuk memperkuat hasil dari evaluasi kinerja guna mengetahui penurunan kinerja pegawai yang terjadi, maka peneliti melakukan pra-survey terhadap 30 pegawai di Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon. Pra-survey yang dilakukan berupa variable kompetensi kerja yang memiliki beberapa dimensi. Hasilpra-survey kompetensi kerja dapat dilihat pada tabel 1.10 berikut :

TABEL 1.10
HASIL PRA- SURVEY KOMPETENSI KERJA PEGAWAI APARATUR
SIPIL NEGARA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
KABUPATEN CIREBON

NO	DIMENSI	JAWABAN					SKOR RATA- RATA
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
1.	Sifat-sifat pribadi (<i>personal attributes</i>)	42	16	12	-	-	3,37
2.	Keterampilan (<i>skilss</i>)	20	36	14	-	-	3,47
3.	Pengetahuan (<i>knowledge</i>)	42	16	12	-	-	4,42
Total							11,26
Rata-rata							3,75

Sumber : Hasil olah data pra-survey (2021) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Ciebun

Berdasarkan tabel 1.10 Hasil pra-survey kompetensi kerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon diatas dapat diketahui tanggapan pegawai mengenai dimensi kompetensi kerja yang mendapatkan angka terkecil yaitu pada dimensi *personal attributes* dengan skor 3,5 dan dengan nilai *skilss* 3,47 dan dimensi yang memiliki nilai tertinggi yaitu dimensi *knowledge* dengan nilai 4,42. Hal ini menunjukkan dimensi-dimensi pada kompetensi kerja cenderung memiliki kreiteria yang kurang baik. Pada dimensi *personal attributes* dan *skilss* menunjukkan kompetensi kerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon masih kurang memiliki rasa ingin meningkatkan *personalattributes* dan *knowledge* terhadap instansi.

Selain hasil dari pra-survey kompetensi kerja yang sudah dijelaskan oleh peneliti, ada pula komitmen organisasi pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan yang dimana komitmen organisasi ini merupakan sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Peneliti melakukan observasi dengan cara pra -survey mengenai komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pra-survey komitmen organisasi yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan pra-survey terhadap 30 pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Hasil pra-survey komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 1. 11 berikut :

TABEL 1.11
HASIL PRA –SURVEY KOMITMEN ORGANISASI
PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DINAS PERINDUSTRIAN
DAN PERDAGANGAN KABUPATEN CIREBON

NO	DIMENSI	JAWABAN					SKOR RATA RATA
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
1.	<i>Affective commitment</i> (Komitmen afektif)	12	40	18	-	-	2,97
2.	<i>Continuance commitment</i> (Komitmen Berkelanjutan)	10	48	12	-	-	3,97
3.	<i>Normative commitment</i> (Komitmen normatif)	24	32	14	-	-	4,14
Total							11,08
Rata-rata							3,69

Sumber : Hasil olah data pra-survey (2021) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon

Berdasarkan tabel 1.11 hasil pra-survey komitmen organisasi pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon diatas dapat diketahui tanggapan pegawai mengenai dimensi komitmen organisasi yang mendapatkan nilai terkecil yaitu pada dimensi *affective commitment* dengan skor rata-rata 2,97 dan dimensi yang mengalami nilai tertinggi yaitu pada dimensi *normative commitment* dengan nilai 4,14. Hal ini menandakan bahwa *affective commitment* pada Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustrian dan Perdagangan

Kabupaten Cirebon mengalami permasalahan dikarenakan nilai *affective commitment* mendapatkan nilai yang kecil dibandingkan komitmen yang lainnya.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “ **PENGARUH KOMPETENSI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN CIREBON**”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Dalam bekerja disebuah organisasi atau instansi, seorang pegawai setidaknya pernah mengalami masalah, bahkan terkadang masalah yang dihadapi bisa mengancam perasaan untuk berkomitmen dengan organisasi atau perusahaan tersebut, misalnya ditegur dengan keras akibat kurang tanggap dalam menjalankan tugas, dipindah tugaskan dan diberikan beban pekerjaan yang melebihi *job description*. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi sebagai berikut :

1. Kompetensi kerja
 - a. Pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Perindustrian dan Perdagangan kurang memiliki rasa untuk meningkatkan *personal attributes*
 - b. Pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Perindustrian dan Perdagangan kurang dalam pengetahuan mengenai *jobdesc* yang di bebankan

2. Komitmen organisasi.

Kurangnya ikatan emosional dengan instansi sehingga menimbulkan kurangnya rasa bersyukur

3. Kinerja pegawai

- a Pencapaian kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan mengalami penurunan
- b Kurangnya disiplin waktu pegawai dalam ketetapan waktu yang sudah ditentukan oleh instansi

1.2.2 Rumusan masalah Penelitian

Berdasarkan Identifikasi Masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai
3. Bagaimana kondisi organisasi Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah diatas maka didapatkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon
2. Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai
3. Kondisi organisasi Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon
4. Besarnya pengaruh kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi bagi mereka yang membacanya. Penelitian ini diharapkan dapat berguna juga secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan akademik bagi seluruh mahasiswa sebagai pengetahuan tambahan dan bahan masukan, disamping itu penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dan sumber bacaan serta informasi mengenai pengaruh factor organisasi, faktor non organisasi, komitmen organisasi pegawai pada instansi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Manfaat bagi Peneliti

- a. Peneliti mengetahui secara langsung kondisi kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon
- b. Peneliti mengetahui secara langsung kompetensi kerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon

- c. Peneliti mengetahui secara langsung komitmen organisasi pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon
- d. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai kompetensi kerja, komitmen organisasi serta kinerja pegawai.

2. Manfaat bagi instansi

- a. Instansi diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya untuk kelangsungan perusahaan dalam jangka panjang.
- b. Memberikan masukan informasi mengenai kompetensi kerja dan komitmen organisasi
- c. Hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan instansi dalam upaya memecahkan suatu masalah mengenai kompetensi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon

3. Manfaat bagi pihak lain.

- a. Memberi tambahan informasi mengenai kompetensi kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai.
- b. Penelitian ini dapat menjadi perbandingan bagi penelitian selanjutnya dalam bidang kajian yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 KajianPustaka

Kajian pustaka ini, peneliti mengemukakan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Seperti yang telah peneliti paparkan pada bab sebelumnya, bahwasanya permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah hal-hal yang berkenaan dengan kompetensi kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Dimulai dari pengertian secara umum sampai dengan pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang peneliti teliti.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*) (Afandi, 2018:1). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber-sumberdaya lainnya.

Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan dari pada sumberdaya manusia untuk

mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu (Firmansyah, 2018:4)

Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang – orang dan sumberdaya organisasi lainnya (Sarinah&Mardalena, 2017:7). Sehingga berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan,dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Manajemen mempunyai fungsi operasional, fungsi-fungsi tersebut telah dikemukakan oleh para penulis dengan berbagai sudut pendekatan dan sudut pandang yang berbeda.

Fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi beberapa fungsi manajemen yang merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan mengawasi dan mengendalikan kegiatan dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien (Amirullah, 2017:8).

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karir pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasi sebuah instansi.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019:10).

Menurut Afandi(2018:1)Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang

untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumberdaya lainnya.

Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumberlainnya (G. R. Terry dalam R. Supomodan Eti nurhayati 2018:2).

Menurut Sarinah & Mardalena(2017:7)Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang – orang dan sumber daya organisasi lainnya. Sehingga berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Manajemen mempunyai fungsi operasional, fungsi-fungsi tersebut telah dikemukakan oleh para penulis dengan berbagai sudut pendekatan dan sudut pandang yang berbeda. Adapun fungsi-fungsi manajemen yang dikemukakan oleh Amirullah (2017:8) fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi

beberapa fungsi manajemen yang merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan mengawasi dan mengendalikan kegiatan dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian diatas dapat didefinisikan bahwa manajemen mengandung arti optimalisasi sumber-sumberdaya yang dioptimalkan, dikelola, dan dikendalikan tersebut meliputi sumber daya manusia dan sumber pendukung lainnya untuk dapat mencapai visi, misi dan tujuan instansi yang telah ditetapkan sebelumnya. Proses tersebut mencakup langkah langkah perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*).

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang saling memberikan manfaat. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan pada sumber daya manusia. Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumberdaya manusia yang berkualitas, dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumberdaya manusia yang telah dikemukakan, maka sumberdaya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi perusahaan dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumberdaya manusia merupakan bagian proses manajemen

yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan perusahaan. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:17), yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisifisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumberdaya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-normasosial.

11. Pemberhentian (*Seperation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya

Pada prinsipnya, fungsi manajemen sumber daya manusia ini mencakup beberapa aktivitas yang secara signifikan mempengaruhi keseluruhan area kerja suatu instansi yang terdiri atas perencanaan, pengangkatan dan pemberhentian pegawai, pengupahan tunjangan, penilaian kinerja, penghargaan dan pengembangan karir, pelatihan dan pengembangan, keselamatan dan kesehatan kerja, kepemimpinan, serta produktivitas.

2.1.3 Pengertian Kompetensi Kerja

Kompetensi merupakan sebuah kemampuan yang mana termasuk di dalamnya sebuah pengetahuan, ilmu, dan keahlian dalam suatu bidang. Pentingnya menempatkan orang-orang yang kompeten dalam bidang yang sesuai dapat menunjang kebaikan sebuah kinerja dan berimbas positif pada suatu organisasi.

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan padahal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap (Emron, Yohny, Imas 2017,P.140).

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul. Pada dasarnya setiap pegawai mempunyai cirri atau memiliki karakter berdasarkan kemampuan yang harus di kuasainya. Dan itu pun harus melalui tahap dan proses sehingga kompetensi yang dimiliki dapat berguna di dunia kerja (George klemp, dalam Emron, Yohny, Imas 2017).

Kompetensi suatu karakteristik yang mendasari pembawaan seorang individu yang dihubungkan dengan kriteria yang di referensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan (Tagala 2018).

2.1.3.1 Faktor- Faktor Kompetensi Kerja

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinan nya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah

1. Keterampilan

Ketrampilan seseorang dalam mengerjakan sesuatu akan meningkatkan rasa percaya diri, dan akan menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai kompetensi dalam bidangnya.

2. Pengalaman

Pengalaman akan sangat membantu dalam melakukan suatu pekerjaan, karena pengalaman mengajarkan sesuatu dengan nyata dan akan sangat mudah untuk mengingatnya. Seseorang bias ahli dalam bidangnya karena banyak belajar dari pengalaman, dan keahlian seseorang menunjukkan suatu kompetensi yang dimiliki oleh orang tersebut.

3. Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

4. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staff.

5. Isuemosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bias menurunkan performance/penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

6. Kemampuan intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

7. Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, Karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi

orang tersebut. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi pegawai mempertimbangkan siapa diantara pegawai yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b. Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pegawai bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c. Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi, visi-misi, dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e. Kebiasaan dan prosedur member informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g. Proses organisasi yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

2.1.3.2 Dimensi dan Indikator Kompetensi Kerja

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Sugiyanto & Santoso (2018) sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*) Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana

melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2. Pemahaman (*understanding*) Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan/ Keterampilan (*skill*) Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (*value*) Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain- lain).
5. Sikap (*attitude*) Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.
6. Minat (*interest*) Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

2.1.4 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan

yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen Organisasi adalah derajat dimana pegawai berpartisipasi di dalam organisasinya dan berencana untuk selalu menjadi anggotanya, dimana didalamnya mempunyai kandungan perilaku kesetiaan dan kesediaan pegawai untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi daerah pegawai selanjutnya bekerja (Greenberg dan Baron). Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan pegawai terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana (Kaswan 2017).

2.1.4.1 Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Berikut ini terdapat beberapa aspek-aspek komitmen organisasi, terdiri atas:

1. Identifikasi

Identifikasi yang berwujud dalam bentuk kepercayaan anggota terhadap organisasi. Guna menumbuhkan identifikasi dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi/organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para anggota atau dengan kata lain organisasi memasukan pula kebutuhan dan keinginan anggota dalam tujuan organisasi atau organisasi. Hal ini akan menumbuhkan suasana saling mendukung di antara para anggota dengan organisasi. Lebih lanjut membuat anggota dengan rela menyumbangkan tenaga, waktu, dan pikiran bagi tercapainya tujuan organisasi.

2. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi anggota dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan anggota menyebabkan mereka bekerjasama, baik dengan pimpinan atau rekan kerja. Cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan anggota adalah dengan memasukan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan yang dapat menumbuhkan keyakinan pada anggota bahwa apa yang telah diputuskan adalah keputusan bersama. Juga anggota merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah mereka putuskan, karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang merekaciptakan. Hasil yang dirasakan bahwa tingkat kehadiran anggota yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya akan selalu disiplin dalam bekerja.

3. Loyalitas

Loyalitas anggota terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk bias melanggengkan hubungannya dengan organisasi kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apa pun. Keinginan anggota untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang dapat menunjang komitmen anggota terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini di upayakan bila anggota merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam tempat kerjanya.

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

1. Karakteristik Pribadi Individu

Karakteristik pribadi terbagi kedalam dua variable yaitu variable demografis dan variable disposisional. Variable demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan variable disposisional mencakup, kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Variabel disposisional ini memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen berorganisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut.

2. Karakteristik Organisasi Yang termasuk dalam karakteristik organisasi itu sendiri yaitu: struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.

3. Pengalaman Organisasi Sedangkan pengalaman berorganisasi tercakup kedalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor pimpinannya.

2.1.4.3 Indikator Komitmen Organisasi

Terkadang kita tidak menyadari bahwa komitmen itu bukan hanya perasaan loyalitas yang pasif. Seseorang bias memiliki perasaan aktif terhadap hubungan

dirinya dengan organisasi yang memiliki tujuan bersama, ada tiga factor atau indikator yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

2.1.4.4 Manfaat Komitmen dalam Organisasi

Manfaat dengan adanya Komitmen dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1. Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi
2. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangannya bagi pencapaian tujuan organisasi

2.1.4.5 Dimensi dan indikator Komitmen Organisasi

Dimensi dan indikator digunakan sebagai alat untuk mengukur seberapa kuat komitmen para karyawan terhadap perusahaan. Menurut Newstorm dalam Wibowo (2017:215) terdapat tiga macam dimensi komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif adalah komitmen sebagai suatu ikatan atau keterlibatan emosi dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam perusahaan, tingkat

keterikatan anggota pada organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Indikator dari dimensi komitmen afektif sebagai berikut:

- a. Keinginan berkarir di organisasi.
 - b. Rasa percaya terhadap organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan perusahaan. Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan karena adanya perhitungan untung dan rugi dimana 51 nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu perusahaan di banding dengan meninggalkan perusahaan tersebut. Dalam hal ini karyawan yang tetap bertahan pada suatu perusahaan karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. Indikator dari dimensi komitmen berkelanjutan sebagai berikut:
- a. Kehilangan pendapatan jika meninggalkan perusahaan.
 - b. Pilihan alternative perusahaan lain.
3. Komitmen normatif adalah keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap perusahaan, adanya kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu perusahaan karena merasawajib untuk loyal pada perusahaan karena alasan moral seperti kewajiban untuk memenuhi kontrak psikologis yang telah disepakati. Indikator dari dimensi komitmen normatif sebagai berikut :
- a. Merasa bertanggung jawab untuk bekerja dengan baik.
 - b. Keinginan membalas jasa ke perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui dimensi dan indikator dari komitmen organisasi ada 3 yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normative. Ketiga dimensi tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur pada variabel komitmen organisasi.

2.1.5 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang individu atau kelompok orang dari keseluruhan pelaksana tugas selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, standar hasil kerja, target sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Dengan demikian, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang yang melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan (Saefuddin Mubarak 2017, p.77).

Kinerja adalah tentang bagaimana kinerja di kelola untuk memperoleh sukses. Kinerja seseorang tidak hanya ditentukan dari kualitas pekerjaannya. Penghargaan atas peran yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan harus juga diperhatikan. Pada saat perusahaan membutuhkan penciptaan peran-peran yang dibutuhkan untuk pengelolaan kinerja, maka analisis peran amat diperlukan. Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang sangat luas, bukan hanya

hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Emron, Yohny, Imas 2017,P.186).

2.1.5.1 Faktor- Faktor Kinerja Pegawai

1. Sikap Disiplin
2. Motivasi Kerja
3. Kompensasi atau Insentif
4. Gaya Kepemimpinan
5. LingkunganKerja

2.1.5.2 Dimensi dan indikator Kinerja Pegawai

Mengukur hasil kerja atas tugas yang sudah di berikan kepada pegawai harus adanya penilaian terhadap kinerja pegawai tersebut. Anwar Prabu Mangkunegara dikutip lijan Poltak sinambela (2018:527) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapian, kemampuan, dan keberhasilan.
2. Kuantitas kerja Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya yaitu kecepatan dan kepuasan.
3. Tanggung jawab Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta

sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

Indikatornya yaitu hasil Kerja, pengambilan keputusan, sarana, dan prasarana

4. Kerjasama Kesiediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikatornya yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.
5. Inisiatif Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta alam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai. Indikatornya yaitu kemandirian. Dari penjabaran di atas dapat dipahami bahwa kinerja kerja pegawaisangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan melalui sumber daya manusia yang ada. Dengan indikator penilaian kinerja inisiatif, kualitas, kuantitas, kerjasama, dan tanggung jawab pada setiap pegawai maka dengan indikator tersebut terukur pula kinerja instansi tersebut.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, mengacu pada penelitian terlebih dahulu yang dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besarpengaruh hubungan antara satu variable penelitian dengan variable penelitian yang lainnya. Selain itu, penelitian terdahulu dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan, serta dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan kemudian dapat diajukan sebagai hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini. Berikut ini merupakan beberapa penelitian

terdahulu yang relevan yang dapat dari jurnal dan internet sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya yaitu sebagai berikut:

TABEL 2.1.5
PENELITIAN TERDAHULU

No	PENELITIAN TAHUN DAN JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1.	<p>Ni Kadek Ayu Dwiyanti 2019</p> <p>Jurnal : PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN</p> <p>Jurnal Manajemen, Vol. 5 No. 2 https://doi.org/10.31315/jdse.v22i1.5374</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial</p>	<p>Memiliki kesamaan meneliti variabel kompetensi dan kinerja karyawan</p>	<p>Penelitian terdahulu menggunakan variabel motivasi sebagai variabel bebas</p>
2.	<p>Anissa Puti Soetrisno 2018</p> <p>Jurnal: PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)</p> <p>Jurnal : Riset Bisnis dan Manajemen Volume VIII No. 1</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial</p>	<p>Persamaan penelitian ini memiliki variabel kompetensi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	<p>Perbedaan lokasi dan objek penelitian</p>
3.	<p>Erni Yuningsih 2019</p> <p>Jurnal : PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT XXX</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel</p>	<p>Persamaan penelitian ini memiliki variabelkompetensi sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai</p>	<p>Perbedaan lokasi dan objek penelitian</p>

	Jurnal : Jurnal Visionida, Volume 5 Nomor 1 10.2991/aebmr.k.200522.027	terhadap kinerja pegawai secara parsial		
4.	Boy Aulia Sastra 2017 Jurnal : JOM Fekon Vol.4 No.1 (Februari) 2017 590 PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK DANAMON CABANG TUANKU TAMBUSAI PEKANBARU Jurnal : JOM Fekon Vol.4 No.1	Haasil penelitian ini menunjukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial dari variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi	Persamaan penelitian ini memiliki variabel kompetensi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan	Perbedaan lokasi penelitian dan objek penelitian
5.	Rahmisyari 2017 Jurnal : Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Jurnal : urnal Manajemen Bisnis Indonesia Vol. 5, Nomor 1 https://doi.org/10.31843/jmbi.v5i1.139	Hasil penelitian ini menunjukan secara objektif bahwa kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Persamaan penelitian ini memiliki variabel kompetensi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan	Perbedaan lokasi dan objek penelitian
6.	Rakhmat Nur Cahyo Hidayat Jurnal : PENGARUH	Hasil penelitian ini menunjukan	Persamaan penelitian ini memiliki	Perbedaan lokasi dan objek

	<p>MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI CV WIBAWA PUTRA UTAMAJAYA)</p> <p>Jurnal : Jurnal Ilmiah Manajemen SDM</p>	<p>terdapat pengaruh positif secara parsial antara variabel bebas Kompetensi (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)”</p>	<p>variabel kompetensi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan</p>	<p>penelitian</p>
7.	<p>Lydia Novi Yanti</p> <p>Jurnal : PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN BANDUNG BARAT</p> <p>Jurnal : Jurnal Manajemen dan Perbankan Syariah https://doi.org/10.32627/maps.v2i2.208</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari segi kompetensi, pegawai negeri sipil (PNS) yang dinilai oleh atasannya memiliki kompetensi yang baik.</p>	<p>Persamaan penelitian ini memiliki variabel kompetensi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan</p>	<p>Perbedaan lokasi dan objek penelitian</p>
8.	<p>Yuyuk Liana</p> <p>Jurnal : KOMPETENSI PEGAWAI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI</p> <p>Jurnal: Ilmu-ilmu Sosial Vol.17, No.2</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat positif pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat</p>	<p>Persamaan penelitian ini memiliki variabel kompetensi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan</p>	<p>Perbedaan lokasi dan objek penelitian</p>
9.	<p>Riris anggung cahyani 2020</p> <p>Jurnal : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa</p>	<p>Persamaan penelitian sama-sama meneliti</p>	<p>Perbedaan lokasi dan objek judul</p>

	<p>DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga)</p> <p>Jurnal : Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 3 https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i1.1288</p>	<p>semakin tinggi komitmen organisasi dan kepuasan kerja belum tentu mempengaruhi kinerja karyawan.</p>	<p>komitmen organisasi</p>	
10.	<p>Sri Gustina Pane dan Fatmawati Universitas Islam Sumatera Utara 2017</p> <p>Jurnal : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERTANAHAN NASIONAL KOTA MEDAN</p> <p>Jurnal : <i>Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB) Vol. 2. No.3</i> https://doi.org/10.30743/jrmb.v2i3.325</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Persamaan penelitian sama-sama meneliti komitmen organisasi</p>	<p>Perbedaan lokasi dan objek judul</p>
11.	<p>Anton Wibowo 2019</p> <p>Jurnal : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN LAMPUNG TENGAH</p> <p>Jurnal : JURNAL SIMPLEX Vol. 2 No. 3</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>Persamaan penelitian sama-sama meneliti komitmen organisasi</p>	<p>Perbedaan lokasi dan objek judul</p>
12.	<p>Salsabila 2021</p> <p>Jurnal : Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa</p>	<p>Persamaan penelitian sama-sama meneliti</p>	<p>Perbedaan lokasi dan judul</p>

	<p>kinerja pegawai pada dinas kesehatan Kabupaten Purwakarta</p> <p>Jurnal : Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Vol 1</p>	<p>pengaruh simultan kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 29.2% sedangkan sisanya 70.8% merupakan variabel lain yang tidak diteliti.</p>	<p>komitmen organisasi</p>	
13.	<p>Benyamin Richard Manery 2018</p> <p>Jurnal : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BKDPSDA DI KABUPATEN HALMAHERA UTARA</p> <p>Jurnal : Jurnal EMBA Vol.6 No.4 http://dx.doi.org/10.35137/jmbk.v9i2.578</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Persamaan penelitian sama-sama meneliti komitmen organisasi</p>	<p>Perbedaan lokasi dan objek judul</p>
14.	<p>Mukhlis Catio 2020</p> <p>Jurnal : ANALISA PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU (SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan)</p> <p>Jurnal : urnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi p-ISSN 0216-5287, e-ISSN 2614-5839 Volume 17</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja</p>	<p>Memiliki kesamaan meneliti variabel kompetensi dan kinerja karyawan</p>	<p>Perbedaan lokasi dan objek judul</p>

	https://doi.org/10.25134/equi.v17i02.2708			
15.	<p>Hendri Herman, S.E., M.Si 2017</p> <p>Jurnal :PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TORINDO INTERNUSA BATAM</p> <p>Jurnal : PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TORINDO INTERNUSA BATAM</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Memiliki kesamaan meneliti variabel kompetensi dan kinerja karyawan</p>	<p>Perbedaan lokasi dan objek judul</p>
16.	<p>Adi Esti Mulyasari</p> <p>Jurnal : Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hijau Lestari Raya Fibreboard Pematang Palas</p> <p>Jurnal : urnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 17 http://dx.doi.org/10.46839/ljih.v7i2.459</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hijau Lestari Raya Fibreboard Pematang Palas</p>	<p>Memiliki kesamaan meneliti variabel kompetensi dan kinerja karyawan</p>	<p>Perbedaan lokasi dan objek judul</p>
17.	<p>Vaidatul Aulia 2021</p> <p>Jurnal : Pengaruh Kompetensi dan komitmen organisai terhadap kinerja karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi</p> <p>Jurnal : Inovatif mahasiswa</p>	<p>- Secara parsial kompetensi berpengaruh secara positif</p>	<p>Penelitian ini memiliki variabel yang sama yaitu kompetensi(x1) komitmen organisai (x2)</p>	<p>Perbedaan lokasi dan objek penelitian</p>

	manajemen Vol. 1 No 2	<p>dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan 	kinerja karyawan (y)	
18.	<p>Sarif Hidayat 2021</p> <p>Jurnal : Pengaruh kompetensidan komitmen organisasional terhadap kinerja guru dan pegawai padan SMP</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan kompeten</p>	<p>Penelitian ini memiliki variabel yang sama</p>	<p>Perbedaan lokasi dan objek penelitian</p>

	<p>dan SMA Muhammadiyah 2 Singraja</p> <p>Jurnl pendidikan Ekonomi Undiksha Vol 13 No 1</p>	<p>si dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>		
19.	<p>Haris, 2017</p> <p>Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 3 No. 1 Januari 2020</p> <p>https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i1</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja merupakan hasil dari sebuah komitmen organisasi. Kepuasan kerja karyawan secara tidak langsung mendorong karyawan tersebut dalam meningkatkan kualitas kinerja dalam sebuah organisasi.</p>	<p>Penelitian ini memiliki variabel yang sama</p>	<p>Perbedaan lokasi dan objek penelitian</p>
20.	<p>Ferryansyah (2013)</p> <p>Jurnal Riset Manajemen Dan</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan</p>	<p>Penelitian ini memiliki variabel yang</p>	<p>Perbedaan lokasi dan objek</p>

	Bisnis Dewantara Vol 2 No 2, Juli 2019 https://doi.org/10.26533/jmd.v2i2.350	komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	sama	penelitian
21.	Untung Sriwidodo dan Budhi Agus Haryanto (2010)	Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai analisis regresi linear berganda, Uji t. Uji koefisien determinasi (R ²) Hasil dari penelitian ini adalah kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang	Penelitian ini memiliki variabel yang sama	Perbedaan lokasi dan objek penelitian

		dominan terhadap kinerja pegawai		
22.	Marliana Budhiningti as Winanti (2011)	Hasil penelitian ini menunjukkan Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Metode survey, yakni descriptive dan explanatory survey Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap karyawan. kinerja	Penelitian ini memiliki variabel yang sama	Perbedaan lokasi dan objek penelitian
23.	Christilia C. Posuma (2013) https://doi.org/10.35794/emba.1.4.2013.2748	Hasil penelitian ini menunjukkan Kompetensi. Kompensasi dan Kepemimpinan Metode penelitian yang digunakan Pengaruhnya Terhadap	Penelitian ini memiliki variabel yang sama	Perbedaan lokasi dan objek penelitian

		<p>Kinerja dengan Teknik analisis yaitu regresi berganda. Metode yang adalah asosiatif dengan teknik analisis yaitu regresi berganda.</p> <p>Karyawan Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan Teknik analisis yaitu regresi berganda</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Namun pada Pengujian parsial variabel kepemimpinan tidak</p>		
--	--	--	--	--

		berpengaruh terhadap kinerja karyawan		
24.	Jennifer Octora Kapahang dkk (2014) https://doi.org/10.35794/emba.2.4.2014.6358	Hasil penelitian ini menunjukkan Pendidikan pengalaman Kerja Kompetensi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Metode penelitian yang adalah asosiatif dengan teknik analisis yaitu regresi berganda Hasil penelitian menunjukkan pendidikan, pengalaman kerja, Kompetensi berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Karyawa	Penelitian ini memiliki variabel yang sama	Perbedaan lokasi dan objek penelitian

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan landasan ilmiah yang memuat teori-teori yang berathubungan nya dengan masalah yang diteliti. Perkembangan suatu instansi

baik dilihat dari sudut pandang beban tugas, perkembangan teknologi dan metode kerja yang baru, perlu mendapat perhatian dan respon dari instansi. Dalam era globalisasi ini, persaingan merupakan salah satu pemicu perubahan yang harus dipertimbangkan dimana ada suatu tuntutan mengenai kebutuhan instansi atau organisasi dalam memiliki sumberdaya manusia yang professional dan berkualitas. Sumberdaya manusia adalah factor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya dukungan sumberdaya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka instansi akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Untuk menciptakan hal tersebut perlu adanya suatu dorongan atau rangsangan dari suatu instansi atau organisasi demi tercapainya suatu efektifitas sebuah instansi atau organisasi dan salah satunya adalah mengenai peningkatan kinerja pegawai yang dapat dipengaruhi oleh kompetensi dan komitmen organisasi setiap pegawainya.

2.2.1 Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai

Kompetensi merupakan sebuah kemampuan yang mana termasuk di dalamnya sebuah pengetahuan, ilmu, dan keahlian dalam suatu bidang. Pentingnya menempatkan orang-orang yang kompeten dalam bidang yang sesuai dapat menunjang kebaikan sebuah kinerja dan berimbas positif pada suatu organisasi.

Hal tersebut di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Kadek Ayu Dwiyanti (2019) yang menyebutkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Penelitian tersebut di dukung juga oleh Anissa Puti Soetrisno (2018) yang menyebutkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara

parsial. Penelitian tersebut di dukung kuat oleh Rahmisyari (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.

2.2.2 Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap kinerja pegawai

Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, komitmen organisasi dapat dikatakan sukses apabila pegawai memiliki kepercayaan atas tujuan- tujuan dan nilai dari organisasi, yang dimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal tersebut di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sri Gustina Pane (2017) yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut di dukung juga oleh Anton Wibowo (2019) yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut diperkuat juga oleh Benyamin Richard Manery (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh kompetensi kerja dan komitmen organisai terhadap kinerja pegawai

Instansi atau organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia agar dapat berkembang secara optimal adalah dengan cara meningkatkan kinerja pegawainya. Kompetensi kerja dan komitmen organisasi saling berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena dengan adanya kompetensi kerja berdampak positif terhadap kinerja pegawai itu sendiri, dengan adanya kompetensi kerja dapat meningkatkan pengetahuan terhadap bidang yang dijalani oleh pegawainya dan tentu saja meningkatkan kinerja pegawainya itu sendiri. Sedangkan komitmen organisasi sendiri merupakan sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi, yang dimana jika seorang pegawai memiliki sikap loyalitas terhadap instansinya sendiri maka dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawainya itu sendiri.

Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vaidathul Aulia (2021) menyatakan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut di dukung juga oleh Salsabila (2021) menunjukkan bahwa pengaruh simultan kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 29.2% sedangkan sisanya 70.8% merupakan variabel lain yang tidak diteliti. Penelitian tersebut di dukung kuat oleh Sarif Hidayat (2021) menyatakan bahwa kompetensi dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

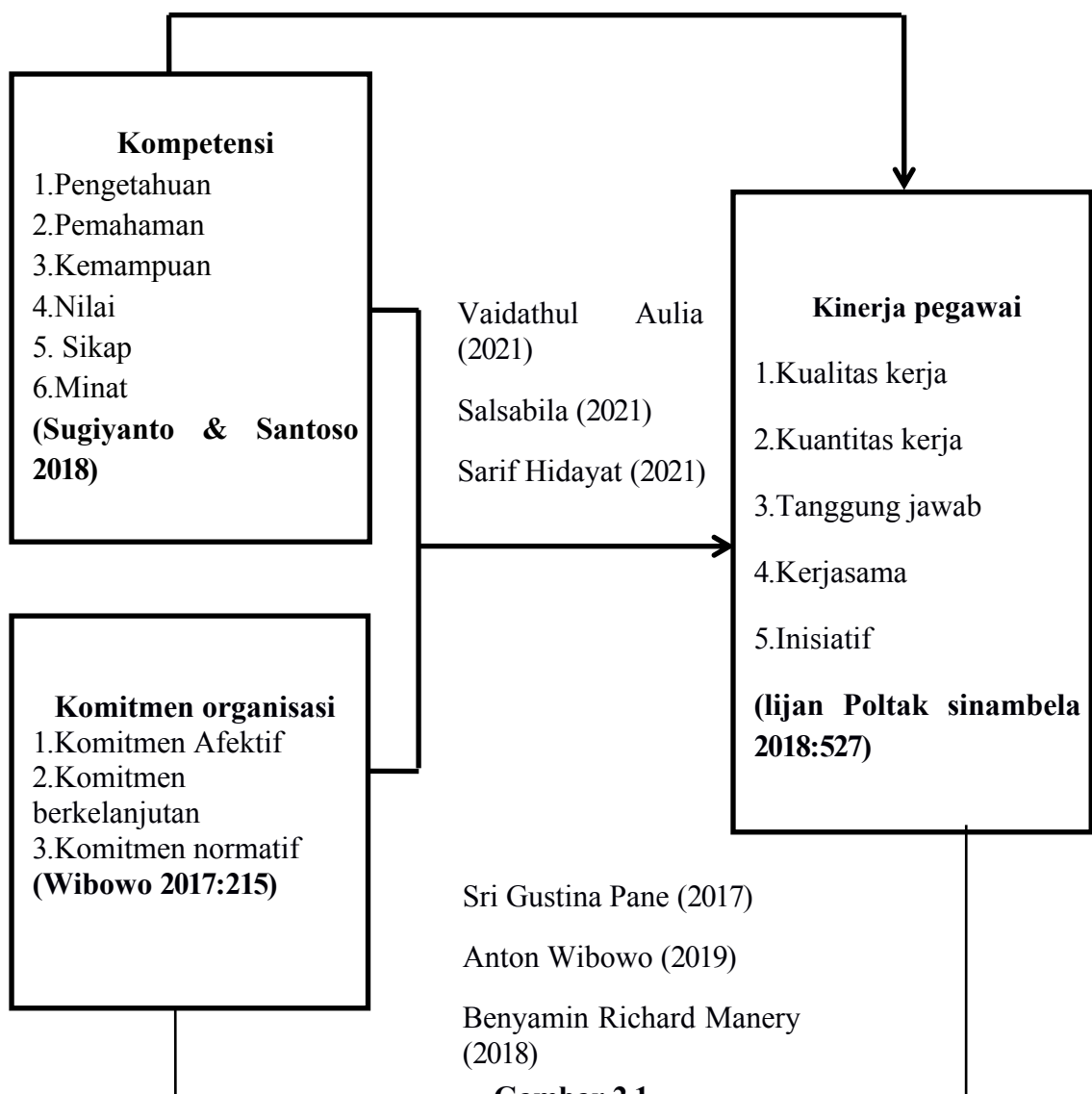
2.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan penelitian-penelitian diatas maka secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui paradigma penelitian seperti gambar di bawah ini:

Ni Kadek Ayu Dwiyanti(2019)

Anissa Puti Soetrisno (2018)

Rahmisari (2017)



Gambar 2.1

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono(2017), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu di atas, maka penulis menyimpulkan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh antara kompetensi kerja dan kkomitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Hipotesis Parsial

a. Kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Maksud dari cara ilmiah adalah bahwa kegiatan penelitian bersandar pada ciri-ciri keilmuan, yakni rasional, sistematis dan empiris. Menurut Sugiyono, (2018:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan. Penelitian deskriptif mencakup metode penelitian yang lebih luas dan serasa lebih umum sering diberi nama metode survey. Metode survey adalah pengumpulan data yang dilakukan terhadap suatu objek di lapangan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Melalui penelitian deskriptif maka dapat diperoleh deskriptif dari rumusan masalah pertama, kedua, dan ketiga mengenai pengaruh kompetensi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon.

Menurut Sugiyono (2017:37) Metode verifikatif adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode ini juga dapat digunakan untuk menguji pengaruh atau bentuk hubungan sebab akibat dari masalah yang sedang diteliti atau diajukan dalam hipotesis. Penelitian verifikatif bertujuan untuk menjawab rumusan masalah

yang keempat yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan , di Kabupaten Cirebon baik secara persial atau simultan.

3.2 Definisi variabel dan Operasionalisasi Variabel

Variabel merupakan unsur penting dalam penelitian, karena dengan variabel inilah penelitian bisa dikembangkan dan bisa diolah sehingga diketahui pecahan masalahnya. Untuk melakukan pengolahan data, diperlakukan unsur lain yang berhubungan dengan variabel seperti dimensi, indikator, ukuran dan skala. Untuk lebih jelas, berikut pengertian variabel penelitian dan operasionalisasi variabel penelitian.

3.2.1 Definisi variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk dengan apa saja yang sudah ditetapkan oleh peneliti yaitu untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi-informasi tentang hal tersebut yang sesuai dengan kebutuhan penelitian, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian terdiri dari variabel independent dan variabel dependent. Variabel independent (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependent (variabel terikat). Sedangkan variabel dependent (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variable bebas. Penelitian yang dilakukan peneliti yaitu menggunakan dua variabel yang menjadi variable bebas yaitu : Kompetensi Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Variabel-variabel tersebut dapat di definisikan sebagai berikut :

a. Variabel Kompetensi Kerja (X1)

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan padahal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap (Emron, Yohny, Imas 2017,P.140).

b. Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan pegawai untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan pegawai terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana (Kaswan 2017).

c. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja instansi atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut (Mathis dan Jackson dalam Masram 2017:138).

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel penelitian menjelaskan tentang jenis variabel serta gambaran dari variabel yang diteliti berupa nama variabel, sub variabel, indikator variabel, ukuran variabel dan skala pengukuran yang digunakan peneliti.

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. (Sugiyono 2017:38).

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2017).

1. Independent Variable (Variabel Bebas)

Variabel bebas (independent) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya Variabel Dependen (terikat) (Sugiyono 2017). Variabel bebas pada penelitian ini yaitu kompetensi kerja dan komitmen organisasi

2. Dependent Variable (Variabel Terikat)

Variabel dependent merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variable bebas (Sugiyono, 2017). Variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

Operasionalisasi variabel memberikan gambaran penelitian, suatu penelitian dengan menggunakan suatu variabel perlu diperhatikan indikator dan ukurannya, agar lebih jelas operasionalisasi dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Operasionalisasi variabel ini berisi tentang kegiatan yang bertujuan untuk memecahkan masalah variabel penelitian menjadi bagian-bagian-bagian terkecil sehingga diketahui diklasifikasi dan ukurannya. Dalam operasionalisasi variabel meliputi nama variabel, definisi variabel, indikator variabel, ukuran variabel dan rancangan pertanyaan kuesioner yang akan diajukan kepada responden penelitian. Adapun kegunaan dari operasionalisasi variabel adalah untuk menyusun instrumen penelitian, dalam hal ini adalah berupa kuesioner. Adapun operasinalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 3.1

Oprasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
Kompetensi Kerja (X1) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan padahal-hal yang menyangkut	Pengetahuan (<i>knowladge</i>)	Menguasi bidang pekerjaan	Tingkat Menguasi bidang pekerjaan	Ordinal	1.
	Pemahaman (<i>understanding</i>)	Menyatakan ulang sebuah konsep	Tingkat Menyatakan ulang sebuah konsep	Ordinal	2.

pengetahuan, keahlian dan sikap (Emron, Yohny, Imas 2017,P.140).	Kemampuan (<i>skills</i>)	Pengalaman	Tingkat pengalaman	Ordinal	3.
	Nilai (<i>value</i>)	Mengukur Adanya perubahan pada suatu kejadian atau kegiatan	Tingkat Mengukur Adanya perubahan pada suatu kejadian atau kegiatan	Ordinal	4.
	Sikap (<i>attitude</i>)	Melaksanakan norma-norma yang berlaku	Tingkat Melaksanakan norma-norma yang berlaku	Ordinal	5.
	Minat (<i>interest</i>)	ketertarikan	Tingkat ketertarikan	Ordinal	6.
Komitmen Organisasai (X2) Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan pegawai terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana (Kaswan 2017).	Komitmen afektif	Keinginan berkarir di organisasi	Tingkat Keinginan berkarir di organisasi	Ordinal	7.
		Rasa percaya terhadap organisasi	Tingkat kepercayaan terhadap organisasi	Ordinal	8.
	Komitmen berkelanjutan	Kehilangan pendapatan jika meninggalkan perusahaan	Tingkat Kehilangan pendapatan jika meninggalkan perusahaan	Ordinal	9.
	Komitmen normative	Merasa bertanggung jawab untuk bekerja dengan baik	Tingkat Merasa bertanggung jawab untuk bekerja dengan baik	Ordinal	10

		Keinginan membalas jasa ke perusahaan	Tingkat Keinginan membalas jasa ke perusahaan	Ordinal	11.
Kinerja Pegawai (Y) Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang yang melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang di harapkan (SaefuddinMubarok 2017,p.77).	Kualitas kerja	Kerapihan	Tingkat kerapihan	Ordinal	12.
		Ketelitian	Tingkat ketelitian	Ordinal	13.
		Kecepatan	Tingkat kecepatan	Ordinal	14.
	Kuantitas kerja	Kemampuan	Tingkat kemampuan	Ordinal	15.
		Hasil kerja	Tingkat hasil kerja	Ordinal	16.
	Tanggung jawab	Mengambil Keputusan	Tingkat mengambil keputusan	Ordinal	17.
	Kerjasama	Kekompakan	Tingkat kekompakan	Ordinal	18.
	Inisatif	Kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan untuk mengatasi masalah dalam	Tingkat Kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan untuk mengatasi masalah dalam	Ordinal	19.

		pekerjaannya	pekerjaannya		
--	--	--------------	--------------	--	--

3.3 Populasi dan Sampel

Dalam setiap penelitian pasti memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga permasalahan yang ada dapat terpecahkan. Populasi dalam penelitian berlaku sebagai objek penelitian, dengan menentukan populasi peneliti dapat melakukan pengolahan data. Populasi dan sample dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai dengan yang diharapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon.

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017:81) "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Karena jumlah populasi pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon diatas 100 orang. Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut karena peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Maknanya sampel yang diambil dapat mewakili atau representatif bagi populasi tersebut.

Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut, menunjukkan bahwa populasi bukan hanya manusia tetapi bias juga obyek atau benda-benda subyek yang dipelajari seperti dokumen dokumen yang dapat dianggap sebagai objek penelitian (Sugiyono 2018; 119).

Data Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon

Pegawai	Jumlah
PNS	75
Honoror	42
Sukarelawan	113
Jumlah	230

Sumber : Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang relevan dalam analisis maka diperlukan pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan kepada para responden tentang data yang dibutuhkan. Adapun sumber dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian Lapangan (Field Research)

Penelitian lapangan ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon untuk memperoleh gambaran sebenarnya terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti. Adapun cara yang dilakukan adalah sebagai berikut :

a. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber.

b. Observasi

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti pada perusahaan guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

2. Peneliti Kepustakaan (Library Research)

Penelitian kepustakaan (Library Research) yaitu cara mengumpulkan data dengan mempelajari dari membaca literatur-literatur yang ada hubungannya dengan topik penelitian.

Adapun cara yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Jurnal penelitian adalah penelaahan terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan secara ilmiah.
- b. Internet yaitu cara mengumpulkan data dengan mencari informasi-informasi yang berhubungan dengan topik penelitian yang dipublikasikan di internet, baik yang berbentuk jurnal, makalah ataupun karya tulis.
- c. Buku menerapkan data sekunder yang dapat diperoleh odari buku spon

3.5 Tehnik Pengolahan data

Teknik pengolahan data ini menguraikan metode-metode analisis yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian. Metode analisis data sangat bergantung pada jenis penelitian dan metode penelitian. Langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data di ikuti dengan pengujian hipotesis sementara.

Uji Instrument

Instrument penelitian digunakan untuk mengukur nilai yang diteliti dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Uji validitas dan uji reliabilitas merupakan uji yang

dilakukan terhadap instrument penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrument penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian.

Uji Validitas

Sugiyono (2017:121) Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian harus valid, untuk mencari validitas tersebut harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. Jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan valid tetapi jika koefisiennya korelasinya dibawah 0,3 maka dinyatakan tidak valid. Dalam mencari nilai korelasi, maka peneliti menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut:

Keterangan:

= Koefisien validitas item yang dicari

=Jumlah responden

= Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item

Y = Skor total instrument

=Jumlah hasil pengamatan isbandi X

= Jumlah hasil pengamatan isbandi Y

= Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

= Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

= Jumlah dari hasil kali pengamatan isbandi X dan isbandi Y

Angka yang diperoleh harus dibandingkan dengan standar nilai korelasi validitas, menurut Sugiyono (2017:125) nilai standar dari validitas adalah sebesar 0,3. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar daripada nilai standar maka pertanyaan tersebut valid (signifikan).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan-pertanyaan yang sudah memenuhi uji validitas dan jika tidak memenuhi, maka tidak perlu diteruskan untuk di uji reliabilitas. Sugiyono (2016:173) Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu. Reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan jika hasil pengukuran yang dilakukan isbandi sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah *split-half method* (metode belah dua) yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pertanyaan genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus spearman brown, dengan cara kerjanya adalah sebagai berikut ini:

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokkan dalam kelompok ganjil dan genap.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total.
3. Untuk kelompok ganjil dan genap.
4. Korelasi skor kelompok ganjil dan kelompok genap dengan rumus.

Dimana:

= Koefesien korelasi product moment

= Variabel Ganjil

=Variabel Genap

=Jumlah total skor belahan ganjil

=Jumlah total skor belahan genap

=Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

=Jumlah kuadran total skor belahan gena

= Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus

korelasi Spearman Brown sebagai berikut

Keterangan:

= Koefisien korelasi

=Korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua batas reliabilitas minimal 0,7. Setelah di dapat nilai reliabilitas () maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut:

Bila \geq : Instrument tersebut dikatakan reliabel

Bila \leq : Instrument tersebut dikatakan tidak reliabel

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat ada tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,7 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

3.6 Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Metode analisis data merupakan suatu cara untuk mengelompokkan data berdasarkan isbandi dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan isbandi dari seluruh responden, menyajikan data setiap isbandi yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan. Analisis data dalam bentuk isbandin deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui isba, grafik, diagram, lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan presentase.

Sugiyono (2017:148) Dalam metode deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antar isbandi melalui analisis korelasi, melakukan prediksi, dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan analisis data digunakan juga untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti, karena analisis data yang dikumpulkan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent (X_1 = Kompetensi, X_2 = Komitmen Organisasi) terhadap variabel dependent (Y =KinerjaPegawai) di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon

Analisis Deskriptif

Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan mengenai fakta-fakta yang ada secara isband dan sistematis. Metode yang digunakan adalah sebagai berikut: hasil pengoperasian isbandi disusun dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan (kuesioner/angket). X_1 Kompetensi, X_2 Komitmen organisasi, dan Y Kinerja Pegawai, setiap item dari kuesioner tersebut memiliki lima jawaban dengan bobot/nilai yang berbeda. Setiap pilihan jawaban akan diberikan skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pertanyaan (item positif)

atau tidak mendukung pernyataan (item isbandi). Skor atas pilihan jawaban untuk kuesioner yang diajukan untuk pertanyaan positif dan isbandi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2

Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	
		Bila Positif	Bila Negatif
1	SS (Sangat Setuju)	5	1
2	S (Setuju)	4	2
3	KS (Kurang Setuju)	3	3
4	TS (Tidak Setuju)	2	4
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

Sumber: Sugiyono (2017:94)

Setiap pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan kedua variabel diatas (variabel bebas dan variabel terikat) dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel diukur oleh isbanding pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pertanyaan-pertanyaan tipe skala likert. Untuk menganalisis setiap pertanyaan atau isbandin, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban) dan jumlahkan. Setelah setiap isbandin mempunyai jumlah, maka selanjutnya peneliti membuat garis kontinum

Setelah nilai rata-rata maka jawaban telah diketahui kemudian hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu Tabel kontinum, yaitu sebagai berikut:

- a. Indeks Minimum : 1
- b. Indeks Maksimum : 5
- c. Interval: $5-1 = 4$
- d. Jarak Interval : $(5-1) : 5 = 0,8$

Tabel 3.3
Kategori Skala

Interval	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Tidak Baik/Rendah
2,61 – 3,40	Cukup/Sedang
3,41 – 4,20	Baik/Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2017:97)

Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono, (2017:54). Dalam menggunakan isbandi verifikatif dapat menggunakan beberapa metode seperti berikut ini:

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh secara simultan (isband-sama) dua isbandi bebas (isbandi isbanding X) atau lebih yang terdiri dari X_1 Kompetensi kerja dan X_2 Komitmen Organisasi dengan isbandi terikat (isbandi dependen Y) yaitu kinerja pegawai. Berikut ini persamaan dari regresi linier berganda

Keterangan:

= Variabel kinerja pegawai

= Variabel kompetensi kerja

= Variabel komitmen organisasi

=Konstanta

= Koefisien peningkatan Y jika ada peningkatan satu satuan Xi

=Standar error / isbandi pengganggu

Setelah diperoleh nilai koefisien regresi berganda, selanjutnya adalah menghitung korelasi berganda 3 prediktor yang terdiri Kompetensi Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) lalu menghitung koefisien determinasi (R^2) kemudian menguji signifikansi koefisien korelasi ganda.

Setelah harga F_{hitung} diketahui, selanjutnya adalah membandingkan F_{hitung} dengan F_{Tabel} atau melihat signifikansi pada output SPSS. Untuk dk pembilang m dan dk penyebut adalah $(N - m - 1)$. Jika $F_{hitung} > F_{Tabel}$, maka koefisien korelasi ganda yang diuji signifikan, yaitu dapat diberlakukan ke populasi dengan taraf kesalahan (α) = 10%.

Analisis korelasi Berganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana derajat kekuatan hubungan isbandi isbanding dengan isbandi dependen. Analisis ini bertujuan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu isbandi dengan isbandi lain yakni isbandi X terhadap isbandi Y. Rumus untuk mencari koefisien korelasi product moment adalah sebagai berikut

Keterangan :

= Koefisien Korelasi Product Moment

=Variabel isbanding

= Variabel Dependen

= Jumlah Sampel

Untuk bentuk atau arah hubungan, nilai koefisien korelasinya dinyatakan dalam positif (+) dan isbandi (-) atau $(-1 \leq Kk \leq + 1)$ dengan asumsi:

- a. Jika koefisien korelasi bernilai positif maka isbandi-variabel berkorelasi positif, artinya jika isbandi yang satu naik atau turun maka isbandi yang lainnya juga naik atau turun. Semakin dekat nilai koefisien korelasi ke +1 semakin kuat korelasi positifnya.
- b. Jika koefisien korelasi bernilai isbandi maka isbandi-variabel berkorelasi isbandi, artinya jika isbandi yang satu naik atau turun maka isbandi lainnya juga naik atau turun. Semakin dekat nilai korelasi ke -1 semakin kuat korelasi negatifnya.
- c. Jika koefisien korelasi bernilai (0) nol maka isbandi tidak menunjukkan korelasi.

Kemudian untuk mengetahui suatu pengaruh kuat atau tidaknya maka dapat dilihat pada Tabel di bawah ini dimana angka korelasi berkisar antara -1 s/d 1 semakin mendekati 1 maka korelasi semakin mendekati sempurna. Interpretasi angka korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4

Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 -0,199	Sangat Lemah
0,20 -0,399	Lemah
0,40 -0,599	Kurang Kuat
0,60 -0,799	Kuat
0,80 -1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:147)

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) besarnya kontribusi (pengaruh) isbandi kompetensi kerja (X_1) dan komitmen organisai (X_2) terhadap isbandi kinerja pegawai (Y). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda (simultan) dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut:

a. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase isbandi kompetensi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap isbandi Kinerja pegawai(Y) secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu:

Dimana :

= Nilai koefisien determinasi

= Koefisien korelasi *product moment*

100% = Pengali yang menyatakan dalam persentase

b. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial yaitu digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase isbandi kompetensi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap isbandi Kinerja pegawai(Y) secara parsial:

Keterangan:

= Beta (nilai standarlized coefficients)

=Matrik Kolerasi isbandi bebas dengan isbandi terikat

dimana apabila:

=0, berarti pengaruh isbandi X terhadap isbandi Y, lemah

= 1, berarti pengaruh isbandi X terhadap isbandi Y. Kuat

3.7 Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi Penelitian

Nama Instansi: Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Cirebon

Lokasi : Jl. DR. Cipto Mangunkusumo No.23, Sunyaragi, Kec. Kesambi, Kota Cirebon, Jawa Barat

Waktu Penelitian

Waktu penelitian : 29 Maret 2021 sampai dengan 29 juni 2021

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2018). *Psikologi Kepribadian* (p. 303). UMMPress.
- Ardi, V. T. P. (2017). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 52(1).
- Bob Foster dan Iwan Sidharta. (2019). *Dasar Dasar Manajemen*. Diandra.
- Christina M, L. (2020). Stress Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manado Karya Anugrah. *Productivity*, 3(1).
- Cooper dalam moh heru budi santoso. (2019). *Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Industri Kemasan Semen Gresik Jenu Tuban*. 4(2).
- Daryanto, B. dan. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Cetakan I). Gava Media.
- Farida Agustin R.P. (2018). *Jurnal Pendidikan Khusus*. 1, 1–8.
- Herlina Amrianah. (2019). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kappppppppppntor Bank Sulselbar Cabang Barryu. *Meraja Journal*, 2(1).
- Irham, F. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Mandar Maju.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada.
- Khaerana. (2020). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat KPUD Kabupaten Luwu Timur*. 5(1).
- Krietner Dan Kinicki dalam Erly Suandy. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Malayu S.P Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosada.
- Mardelena, S. &. (2017). *Pengantar Manajemen*. CV. Budi Utama.
- Muhammad Nusran dan Lantara. (2019). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Nas Media Pustaka.
- Neni Triastuti. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tryunda Jaya. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7, 50–57.
- Priansa. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.)). CV. ALFABETA.
- Suprihanto. (2018). *Perilaku Organisasional*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Tri Wartono. (2017). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).
- Widayati. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *Widya Cipta*, 3(1).

LAMPIRAN

Lampiran 1

Surat Keputusan Dekan



UNIVERSITAS PASUNDAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI : EKONOMI PEMBANGUNAN (TERAKREDITASI A) MANAJEMEN (TERAKREDITASI A) AKUNTANSI (TERAKREDITASI A)

SURAT KEPUTUSAN DEKAN

Nomor : 0158/Unpas-FEB.D/MJ/Q/VIII/2021

Tentang

**Pembimbing, Pembimbing Pendamping, dan Penelaah/Penguji
Penelitian (Skripsi) Periode 25 Agustus 2021 s/d 25 Februari 2022**

- Menimbang : 1. Bahwa untuk memperingati Milad (milangkala) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan ke 45, akan diselenggarakan berbagai kegiatan meliputi program bidang akademik maupun non akademik
2. Bahwa untuk memenuhi kegiatan tersebut di atas, maka dipandang perlu dikukuhkan dengan surat Keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Permendikbud Pasal 109 tahun 2013, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Jarak Jauh.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
4. Peraturan Presiden no 8 tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)
5. Surat Keputusan Yayasan Pendidikan Tinggi Pasundan Nomor 447/YPTP/SK/A/2012 Tanggal 28 Desember 2012 tentang Statuta Universitas Pasundan.
6. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor: 138/BAN-PT/Ak-PPJ/S/I/2021 tanggal 5 Januari 2021, No.1545/SK/BAN-PT/Akred/S/VIII/2016 tanggal 11 agustus 2016 dan No.7144/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/XI/2020 tanggal 10 November 2020 tentang Hasil dan Peringkat Akreditasi Program Studi Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, untuk Program Sarjana di Perguruan Tinggi.
7. Surat Keputusan Rektor No: 12/Unpas.R/SK/C/I/2016 tentang pengangkatan Ketua dan sekretaris program studi di lingkungan Universitas Pasundan.
8. Surat Keputusan Rektor Nomor: 106/Unpas.R/SK/C/VIII/2016 tentang Pemberhentian dengan hormat karena meninggal dunia ketua program studi dan pengangkatan Pejabat Antar Waktu Ketua Program Studi Akuntansi FE Unpas.
9. Surat Keputusan Rektor Unpas No: 160/Unpas.R/SK/Q/2016 tentang perubahan nomenklatur FE menjadi FEB.
10. Surat Keputusan Rektor Universitas Pasundan Nomor: 205/Unpas.R/SK/C/XII/2018, tentang Pengangkatan para Dekan periode 2018-2022 di lingkungan Universitas Pasundan.
11. Surat Keputusan Rektor Nomor: 33/Unpas.R/SK/III/2019 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Para Wakil Dekan Fakultas Masa Bakti 2019 – 2023 di Lingkungan universitas Pasundan
12. Surat Keputusan Rektor No: 14 /Unpas.R/SK/C/I/2020 tentang Pemberhentian dan pengangkatan Ketua dan sekretaris program studi di lingkungan Universitas Pasundan periode 2020-2024.
- Memperhatikan : Hasil rapat Pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis unpas Pada hari Selasa, tanggal 25 Mei 2021.




JL. TAMANSARI No. 6 - 8 BANDUNG 40116 TELP. 022-4233646 ; 4208363 FAX. 022-4208363
e-mail : fekon@unpas.ac.id

Memutuskan

- Menetapkan
Pertama : Terhitung sejak tanggal ditetapkan Surat Keputusan ini, mengangkat Pembimbing,
Pembimbing Pendamping dan Penelaah/Penguji Penelitian (Skripsi) Mahasiswa
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Program Studi Manajemen (terlampir)
- Kedua : Periode bimbingan dari mahasiswa tersebut adalah **25 Agustus 2021 s/d 25 Februari
2022**
- Ketiga : Periode perpanjangan bimbingan skripsi dapat dilakukan melalui 2 tahapan yaitu:
perpanjangan tahap pertama selama 3 bulan dan perpanjangan tahap ke 2 adalah selama
3 bulan
- Keempat : Dosen pembimbing dalam kurun waktu perpanjangan dapat digantikan dengan
Pembimbing yang baru atau pembimbing yang sama.
- Kelima : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila
dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini maka akan diadakan
perbaikan

Ditetapkan : di Bandung.
Pada Tanggal : 25 Agustus 2021
D e k a n



 Dr. H. Atang Hermawan SE., MSIE., Ak
NIPY : 151 100 58

Lampiran: 1

SURAT KEPUTUSAN DEKAN
Nomor : 0158/Unpas-FEB.D/MJ/Q/VIII/2021
Tentang
Pembimbing, Pembimbing Pendamping, dan Penelaah/Penguji
Penelitian (Skripsi) Periode 25 Agustus 2021 s/d 25 Februari 2022

Pembimbing	No	Nama Mahasiswa/NRP	Pembimbing Pendamping	Judul Skripsi
Erry S. R. Pangestu, SE., MM	1.	Roby Fahany Firmansyah 174010067 MSDM		Pengaruh Motivasi dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan pada Instansi PT. Telkom Regional III Bandung

Pembimbing	No	Nama Mahasiswa/NRP	Pembimbing Pendamping	Judul Skripsi
Dr. Hj. Ellen Rusliati, SE., MSIE.	2.	Mia Srirahayu 174010096 Mj. Keuangan	Ardi Gunardi, SE.,MSi, CSRA.	Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility, Firm Life Cycle, Return on Assets dan Total Assets Turnover Terhadap Prediksi Financial Distress (Studi Kasus Pada Perusahaan Sektor Manufaktur Periode 2015-2019)

Pembimbing	No	Nama Mahasiswa/NRP	Pembimbing Pendamping	Judul Skripsi
Dr. Mulyaningrum, SE., M.Hum.	3.	Dhiva Hasna Khoerunissa 174010334 MSDM		Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Ditetapkan : di Bandung.


Pada Tanggal : 25 Agustus 2021

D e k a n


Dr. H. Atang Hermawan SE., MSIE., Ak
NIPY : 151 100 58

Lampiran 2


Kartu Perkembangan

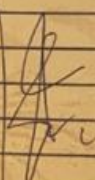


**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PASUNDAN BANDUNG**
JL. PATIMURA / TAMANSARI NO. 6 - 8
Telp. 4233646 Fax. 4208363 Bandung
e-mail : fekon@unpas.ac.id

KARTU PERKEMBANGAN BIMBINGAN SKRIPSI

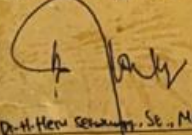
NAMA MAHASISWA : Dhiva Hasna F
 NRP / NIRM : 174010334
 JURUSAN / PROGRAM STUDI : MANAJEMEN / SI
 ALAMAT. NO. TELP. : Bandung
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh kompetensi kerja terhadap dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai
 PEMBIMBING : Dr. Mulyaningrum, SE., M. HUM
 PEMBIMBING PENDAMPING :
 MULAI BIMBINGAN TGL. : 07 September 2021
 SELESAI BIMBINGAN TGL. :

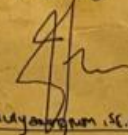


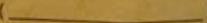
NO.	HARI / TANGGAL	PENJELASAN PERBAIKAN	PARAF
1.	Selasa / 07 Septe mber 2021	konsultasi dan Acc Judul	
2.	Selasa / 05 Desem ber 2021	Revisi Bab 1, layout, spasi	
3.	Rabu / 01 Desem ber 2021	Revisi Bab 1, 2, 3	
4.	Kamis / 03 Januari 2022	Revisi Bab 2, 3	
5.	Selasa / 1 maret 2022	konsultasi Bab 4, 5	
6.	Rabu / 23 maret 2022	Perbaiki struktur organisasi, logo Instansi, salah penulisan	

CATATAN : Kartu ini dibawa pada saat bimbingan dan diserahkan pada saat akan mendaftar sidang beserta kelengkapan persyaratan lain yang diperlukan.
Batas waktu bimbingan 6 bulan dan apabila melebihi batas waktu tersebut, Saudara diwajibkan untuk menyusun proposal penelitian yang baru.

Bandung, 22 Desember 2022

Mengetahui
Ketua Sek. Program Studi,

(Dr. H. Heru Setiawan, SE., MM)

Pembimbing,

(Dr. Mulyaningrum, SE., M. HUM)

Pembimbing Pendamping,


skripsi

Lampiran 3

Penelitian dan pengumpulan data di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon





Lampiran 4

Kuesioner Pra-survei Penelitian

KUESIONER

Bapak/Ibu yang terhormat,

Penelitian ini dilakukan oleh mahasiswa semester VIII (delapan) Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan. Penelitian ini semata-mata dilakukan untuk tujuan akademis.

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu mengisi lembar kuesioner ini dengan lengkap dan sesuai petunjuk yang tertera. Saya berharap Bapak/Ibu dapat leluasa menjawab sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami. Kesediaan Bapak/Ibu adalah bantuan tidak ternilai bagi saya.

Atas perhatian dan bantuannya, saya ucapkan terimakasih.

1. IDENTITAS RESPONDEN

Mohon member tanda *checklist* () sesuai dengan jawaban yang anda pilih.

1. No. Responden :

2. Usia : Dibawah 30 Tahun

30-45 Tahun

Diatas 45 Tahun

3. JenisKelamin : Laki-laki

Perempuan

4. PendidikanTerakhir : SD SMA
SMP Akademi (D1/D2/D3)

5.Lama Bekerja : 1-2 Tahun

3-5 Tahun

5-1 Tahun

5- 0 Tahun

10-20 Tahun

Keterangan:

Semua pernyataan dalam variabel dibawah ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh Bapak/Ibu setuju atau tidak setuju terhadapmasing-masingpernyataan yang diajukan. MohonBapak/Ibumemilihjawaban yang paling tepatdengan memberi tandachecklist (✓)padakolomnomor yang tersediadibawahini.

Dengan :

1. SS (SangatSetuju)

2. S (Setuju)
3. N (Netral)
4. TS (TidakSetuju)
5. STS (SangatTidakSetuju)

**KOMPETENSI KERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL
NEGARA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN
CIREBON**

NO	DIMENSI	JAWABAN					SKOR RATA- RATA
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
1.	Sifat- sifatpribadi (<i>personal attributes</i>)	21	9	-	-	-	
2.	Keterampilan (<i>skilss</i>)	10	18	2	-	-	
3.	Pengetahuan (<i>knowledge</i>)	21	9	-	-	-	
Total							
Rata- rata							

**KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI APARATUR SIPIL
NEGARA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN
CIREBON**

NO	DIMENSI	JAWABAN					SKOR RATA- RATA
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
1.	<i>Affective commitment</i> (Komitmenafektif)						
2.	<i>Continuance commitment</i> (Komitmen Berkelanjutan)						
3.	<i>Normative commitment</i> (Komitmen normative)						
Total							
Rata-rata							

KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA

DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN CIREBON

NO	DIMENSI	JAWABAN					SKOR RATA-RATA
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
1.	Kualitas kinerja						
2.	Kuantitas						
3.	Ketetapan waktu						
4.	Efektifitas						
5.	Kemandirian						
Total							
Rata-rata							

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN CIREBON

NO	VARIABEL	JAWABAN					SKOR RATA-RATA
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
1.	Pendidikan dan pelatihan						

2.	Disiplin kerja						
3.	Motivasi kerja						
4.	Kemampuan SDM						
5.	Kompetensi kerja						
6.	Komitmen organisasi						
Total							
Rata-rata							

Lampiran 3
KUESIONER

Bapak/Ibu yang terhormat,

Penelitian ini dilakukan oleh mahasiswa semester VIII (delapan) Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan. Penelitian ini semata-mata dilakukan untuk tujuan akademis.

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu mengisi lembar kuesioner ini dengan lengkap dan sesuai petunjuk yang tertera. Saya berharap Bapak/Ibu dapat leluasa menjawab sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami. Kesediaan Bapak/Ibu adalah bantuan tidak ternilai bagi saya.

Atas perhatian dan bantuannya, saya ucapkan terimakasih.

3.8 1.IDENTITAS RESPONDEN

Mohon member tanda *checklist* () sesuai dengan jawaban yang anda pilih.

5. No. Responden :

6. Usia : Dibawah 30 Tahun

30-45 Tahun

Diatas 45 Tahun

7. JenisKelamin : Laki-laki

Perempuan

8. PendidikanTerakhir : SD SMA

SMP

Akademi

(D1/D2/D3)

5.Lama Bekerja : 1-2 Tahun

3-5 Tahun

5-1 Tahun

5- 0 Tahun

10-20 Tahun

Keterangan:

Semua pernyataan dalam variabel dibawah ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh Bapak/Ibu setuju atau tidak setuju terhadapmasing-masingpernyataan yang diajukan. MohonBapak/Ibumemilihjawaban yang paling tepatdengan member tandachecklist (✓)padakolomnomor yang tersediadibawahini.

Dengan :

6. SS (SangatSetuju)

7. S (Setuju)

8. N (Netral)

9. TS (TidakSetuju)

10. STS (SangatTidakSetuju)

VARIABEL Kompetensi Kerja(X1)

NO	URAIAN PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya menguasai bidang kerja saya yang sekarang saya kerjakan					
2	Dengan menguasai pekerjaan yang saya kerjakan , saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
3	Kompetensi saya dalam bekerja sangat berpengaruh dalam pekerjaan saya					
4	Saya memiliki pengetahuan dalam bidang kerja saya					
5	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik					
6	Saya mampu melaksanakan rencana kerja sehingga pekerjaan saya berjalan lancar					
7	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang saya miliki					

- 8** Saya dapat memahami konsep yang berkaitan dengan tujuan pekerjaan
- 9** Saya mampu berinteraksi dengan menggunakan keterampilan
- 10** Saya dapat memberikan penjelasan dengan baik

VARIABEL FAKTOR Komitmen Organisasi (X2)

NO	URAIAN PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya berharap dapat berusaha membantu kesuksesan organisasi					
2	Saya membanggakan kepada teman-teman saya bahwa organisasi saya adalah suatu organisasi yang hebat untuk bekerja					
3	Saya sungguh memperhatikan nasib organisasi					
4	Bagi saya organisasi ini merupakan organisasi terbaik untuk bekerja					
5	Saya sangat senang memilih organisasi ini sebagai tempat kerja saya dibanding organisasi lainnya, yang saya pertimbangkan saat mulai kerja					
6	Saya bersedia menerima semua tugas yang dibebankan kepada saya untuk terus bekerja demi organisasi					
7	Saya sangat senang memilih organisasi ini					
8	Saya berada di organisasi ini sesuai dengan apa yang saya inginkan					

9 Saya bangga menyatakan kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi kantor saya

10 Organisasi saya selalu menghasilkan inspirasi untuk melaksan akan tugas saya

2

VARIABEL FAKTOR Kinerja Pegawai (Y)

NO	URAIAN PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa sesuai dengan pekerjaan saya saat ini					
2	Tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
3	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
4	Perusahaan memberikan sarana yang memadai untuk saya bekerja					
5	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan untuk pengembangan diri					
6	Saya tidak mengalami masalah untuk menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya					

- 7 Saya tidak sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas
- 8 Saya tidak bisa mandiri dalam bekerja
- 9 Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja saya
- 10 Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan saya

Lampiran 5
Tabulasi

No. Resp.	Kompetensi Kerja										total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	34
2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	44
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32
4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	39
5	2	3	3	3	2	3	4	4	3	2	29
6	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
8	3	2	3	3	4	4	4	4	2	2	31
9	3	4	3	3	4	5	5	4	3	1	35
10	2	5	3	3	5	3	3	5	5	2	36
11	4	4	3	4	2	5	3	4	3	4	36
12	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
13	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
14	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	24
15	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	46
16	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
17	3	3	3	3	3	5	4	4	5	3	36
18	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	46
19	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	28
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	3	3	4	4	3	5	3	3	3	4	35
22	2	3	3	4	3	4	4	3	4	2	32
23	3	4	3	3	4	5	5	4	3	1	35
24	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
25	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	46
26	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
27	3	3	3	4	2	4	4	4	4	2	33
28	3	2	3	4	2	4	4	2	4	2	30
29	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
30	2	3	3	4	2	4	4	4	3	2	31
31	3	3	3	4	3	5	4	4	4	3	36
32	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	40

33	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	32
34	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	35
35	3	2	3	3	4	4	4	4	2	2	31
36	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
37	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	27
38	2	3	3	3	2	3	4	4	3	2	29
39	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
40	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	47
41	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
42	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	33
43	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	33
44	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	43
45	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	37
46	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
47	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	32
48	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	45
49	5	4	4	4	3	4	5	3	5	3	40
50	2	2	3	3	2	4	4	4	2	2	28
51	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	41
52	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
53	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
54	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
55	5	3	1	1	1	5	5	5	1	5	32
56	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	35
57	1	5	2	4	4	5	5	5	5	2	38
58	2	2	3	3	2	3	4	2	3	2	26
59	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	38
60	5	5	5	1	4	5	5	5	1	3	39
61	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	44
62	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	35
63	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
64	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	39
65	4	2	4	3	2	4	3	3	3	4	32
66	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
67	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	29
68	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	34
69	2	3	3	3	2	4	5	5	3	2	32
70	2	3	3	4	3	4	4	3	4	2	32
Jumlah	246	250	251	256	249	300	294	283	261	229	2619

Komitmen Organisasi										
P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	total
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44
5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	46
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	40
5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	45
4	4	4	3	5	3	4	4	1	3	35
3	3	3	4	5	4	3	3	4	3	35
5	5	3	5	5	5	4	5	3	3	43
3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	41
4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	43
3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	32
3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	36
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	37
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	36
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
4	4	2	2	4	3	2	2	4	3	30
4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45
3	4	4	5	4	5	5	3	4	5	42
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	45
5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	44
5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	46

4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	34
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	46
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
3	4	4	5	5	4	3	4	5	4	41
4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	36
5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44
4	3	4	2	4	3	3	3	2	3	31
4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45
4	2	3	3	5	3	4	3	2	4	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	2	4	3	3	3	3	1	2	28
3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	42
5	5	5	3	5	3	5	5	5	4	45
3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	42
5	3	5	4	5	3	4	5	5	5	44
4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45
3	4	4	5	5	3	5	5	4	4	42
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
3	5	4	1	3	3	4	3	2	1	29
5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43
4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	31
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	40
4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	37
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	33
5	4	3	4	5	5	3	2	1	3	35
3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	37
3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	42
292	283	285	294	310	280	282	281	266	285	2858

Kinerja Pegawai										
P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	Total
4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	3	1	4	1	4	1	5	5	5	34
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	39
5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	46
5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	45
4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	44
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
2	3	4	4	3	4	2	4	4	4	34
2	3	4	3	3	4	2	3	4	3	31
4	5	4	4	4	5	5	5	3	3	42
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
3	2	2	3	3	3	5	4	3	3	31
4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	45
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	40
3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	33
5	5	1	4	1	4	1	5	5	5	36
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	46
4	5	3	4	4	4	4	5	3	3	39
4	5	4	5	5	4	4	5	1	3	40
5	5	5	3	3	4	5	5	1	5	41
4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	45
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46
4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	33
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	45
3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37
3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37
4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	41

5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	45
2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	26
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	37
5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	44
5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	46
2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	28
5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	44
3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	32
4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	44
4	2	5	2	4	3	5	5	1	2	33
5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	45
4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	33
5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	46
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47
2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	30
4	5	3	4	4	3	5	4	3	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	45
5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	2	1	1	1	2	2	3	4	2	20
5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	45
4	5	5	3	1	2	5	5	1	5	36
4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46
4	5	3	4	4	4	4	5	2	4	39
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	39
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47
2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	29
4	4	2	4	4	4	2	5	5	4	38
2	4	2	4	3	4	4	4	3	4	34
5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	44
285	302	260	289	265	286	297	323	267	283	2857

Lampiran 6

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.826
		N of Items	5 ^a
	Part 2	Value	.822
		N of Items	5 ^b
	Total N of Items		10
Correlation Between Forms			.851
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.920
		Unequal Length	.920
Guttman Split-Half Coefficient			.920

a. The items are: Item.1, Item.3, Item.5, Item.7, Item.9.

b. The items are: Item.2, Item.4, Item.6, Item.8, Item.10.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item.1	27.7240	38.552	.647	.898
Item.2	28.5751	37.306	.775	.890
Item.3	27.7240	38.548	.666	.897
Item.4	27.9791	38.544	.667	.897
Item.5	27.7240	36.998	.802	.888

Item.6	28.8252	39.841	.582	.902
Item.7	28.9051	39.670	.590	.902
Item.8	27.9791	38.706	.662	.897
Item.9	27.9791	38.793	.630	.899
Item.10	27.9791	38.720	.628	.900

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.789
		N of Items	5 ^a
	Part 2	Value	.854
		N of Items	5 ^b
Total N of Items		10	
Correlation Between Forms			.884
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.938
	Unequal Length		.938
Guttman Split-Half Coefficient			.936

a. The items are: Item.11, Item.13, Item.15, Item.17, Item.19.

b. The items are: Item.12, Item.14, Item.16, Item.18, Item.20.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item.11	27.9222	39.258	.465	.913
Item.12	27.1568	36.632	.701	.899
Item.13	26.9962	37.146	.674	.901
Item.14	26.7412	36.588	.719	.898
Item.15	27.7530	37.533	.676	.901
Item.16	28.1829	38.102	.577	.907
Item.17	26.7412	36.685	.704	.899
Item.18	27.1568	35.679	.793	.894
Item.19	27.1568	36.963	.671	.901
Item.20	26.7412	36.045	.760	.896

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.790
		N of Items	5 ^a
	Part 2	Value	.860
		N of Items	5 ^b
	Total N of Items		10
Correlation Between Forms			.805
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.892
	Unequal Length		.892
Guttman Split-Half Coefficient			.892

a. The items are: Item.21, Item.23, Item.25, Item.27, Item.29.

b. The items are: Item.22, Item.24, Item.26, Item.28, Item.30.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item.21	28.3599	34.116	.784	.884
Item.22	28.1416	35.121	.713	.889
Item.23	27.9245	35.733	.591	.897
Item.24	27.5089	33.959	.803	.883
Item.25	28.0445	34.618	.710	.889
Item.26	27.7639	36.246	.585	.897
Item.27	27.7639	36.262	.591	.897
Item.28	28.0445	35.282	.763	.887
Item.29	28.1416	37.586	.420	.908
Item.30	27.7639	35.573	.629	.894