**Artikel Jurnal**

**Pengaruh Kompetensi , Motivasi dan Disiplin Pegawai Terhadap Etos Kerja dan Komitmen Afektif Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Tingkatan Kecamatan di Wilayah Tangerang Raya**



**Oleh:**

**HENDRIYANTO**

**NPM: 199010007**

**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2023**

**ABSTRAK**

Keberhasilan pelaksanaan tugas aparatur sipil negara (ASN) akan sangat bergantung pada kualitas pegawai yang menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja kelembagaan Pemerintah Daerah di tingkat Provinsi, Kabupaten/ Kota, dan Kecamatan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengkaji Kompetensi , Motivasi dan Disiplin Pegawai Terhadap Etos Kerja dan Komitmen Afektif Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Tingkatan Kecamatan di Wilayah Tangerang Raya

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif, metode penelitian yang digunakan adalah *:* Analisis deskritifdan Analisis Verivikatif*.* Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah pegawai kecamatan di Wilayah Tangerang Raya sebanyak 335 Pegawai. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis Jalur *( Path Analisys ).*

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompetensi , Motivasi dan Disiplin Pegawai Terhadap Etos Kerja dengan pengaruhnya sebesar 74,47 persen, dan terdapat pengaruh signifikan dari, Kompetensi , Motivasi dan Disiplin Pegawai Terhadap Komitmen Afektif dengan pengaruhnya sebesar 79,18 persen, serta terdapat pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Afektif terhadap kinerja pegawai dengan pengaruhnya sebesar 84,12 persen.

Kata Kunci: Kompetensi , Motivasi dan Disiplin Pegawai ,Etos Kerja Komitmen Afektif, Kinerja Pegawai

**RINGKESAN**

Suksena palaksanaan tugas aparatur sipil negara (ASN) gumantung kana kualitas pagawe nu ngahasiken kinerja pagawe nu alus nu akhirna bakal mampu ngaronjatken kinerja lambaga Pamarentah Daerah di tingkatan Provinsi, Kabupaten/ Kota, jeung Kecamatan.

Maksud tina panalungtikan ieu piken nganalisis jeun ngakaji Kompetensi , Motivasi Disiplin Pagawe ka Etos Kerja, jeung Komitmen Afektif Salajengna Etos Kerja, jeung Komitmen Afektif mere pangaruh ka Kinerja Pagawe Pamarentah Daerah Tingkatan Kecamatan di Wilayah Tangerang Raya

Dina panalungtikan ieu ngagunaken metoda deskriptif jeung metoda verifikatif.Anggota sampel dina panalitian ieu nyaeta pagawe kecamatan di Wilayah Tangerang Raya nu jumlahna 335 Pegawai. Alat analisis dina panalitian ieu ngagunaken analisis Jalur *( Path Analisys ).*

Hasil panalungtikan nyimpulken aya pangaruh nu signifikan ti :Kompetensi , Motivasi dan Disiplin Pagawe ka Etos Kerja nu pangaruhna 74,47 persen, Jeung nyimpulken aya pangaruh nu signifikan ti :Kompetensi, Motivasi . Disiplin Pagawe ka komitmen afektif nu pangaruhna 79,18 persen,, salajengna aya pangaruh ti Etos Kerja jeung Komitmen Afektif ka kinerja pagawe gede pangaruhna 84,12 persen.

Kecap Kunci: Kompetensi,Motivasi,Disiplin Pagawe ,Etos Kerja Komitmen Afektif, jeung Kinerja Pegawai

***ABSTRAC***

The success of the implementation of the duties of the state civil apparatus (ASN) will greatly depend on the quality of employees who produce high employee performance which in turn will be able to improve the institutional performance of the Regional Government at the Provincial, Regency/City, and District levels.

This study aims to analyze and examine the Competence, Motivation and Discipline of Employees on Work Ethic and Affective Commitment and Their Implications on the Performance of Regional Government Employees at the District Level in the Greater Tangerang Region.

This study uses a descriptive and verification approach, the research methods used are: descriptive analysis and verification analysis. In this study, the sample was sub-district employees in the Greater Tangerang Region as many as 335 employees. The method of analysis in this study uses Path Analysis (Path Analysis).

The results of the study concluded that there was a significant effect of Competence, Motivation and Employee Discipline on Work Ethic with an effect of 74.47 percent, and there was a significant influence of Competence, Motivation and Employee Discipline on Affective Commitment with an effect of 79.18 percent, and there is an influence of Work Ethic and Affective Commitment on employee performance with the effect of 84.12 percent.

Keywords : Competence, Employee Motivation and Discipline, Affective Commitment Work Ethic, Employee Performance

*.*

**I. PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Upaya peningkatan pelayanan prima untuk menjamin kepuasan masyarakat atas layanan yang diberikan pemerintah juga diwujudkan dalam partisipasi pengaduan pelayanan dan diperbaiki melalui dalam inovasi pelayanan publik. Kemudian dalam hal manajemen kinerja, diwujudkan dalam peningkatan efektivitas dan efisiensi pemerintahan.

Masalah yang dihadapi  pemerintah daerah saat ini adalah keterbatasan aparatur pemda yang berkualitas, ini menjadi suatu fenomena yang sekaligus menjadi masalah utama yang dihadapi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di Indonesia. Pemda khususnya Kecamatan sebagai ujung tombak pembangunan nasional di daerah, dituntut adanya perubahan visi, misi, strategi, yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat. Pemda semakin dituntut kesiapannya dalam merumuskan peraturan daerah, merencanakan pembangunan daerah yang disesuaikan dengan situasi kondisi, dan meningkatkan kinerja aparaturnya,serta memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Guna mengatasi masalah tersebut, menuntut kinerja aparatur birokrasi yang kompetetif dengan kualitas unggul, dimana kinerja Pegawai atau aparatur birokrasi yang berorientasi pada kualitas unggul mensyarat- kan peningkatan pendidikan dan keahlian sesuai dengan perkembangan yang dihadapi. Seorang aparatur akan mampu melakukan suatu tindakan apabila memang ada kekuasaan untuk mengerahkan dan menggerakkan dayanya.

Beberapa yang terkait dengan tugas pemerintah daerah dan pengembangan aparatur, serta pelayanan pada Masyarakat, diantaranya

1). UUD Republik Indonesia Tahun 1945; 2). UU No.32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah. 3). UU No.25 Th. 2009 tentang :  Pelayanan Publik; 4).UU, No. 5 Tahun 2014,Tentang Aparatur Sipil Negara

Mengingat penelitian dilaksanakan pada aktivitas pegawai pada Kecamatan di Wilayah Tangerang Raya, maka peneliti perlu menjelaskan tentang karakteristik objek dan lokus penelitian, sebagai gambaran tentang objek dan lokus penelitian, selengkapnya dapat di lihat pada Tabel 1.1. sebagai berikut :

**Tabel 1.**

**Data Jumlah Pegawai Pada Masing-masing Pemda dan Tingkatan Kecamatan Di Wilayah Tangerang Raya**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No, | Kota / Kabupaten | Jumlah Kecamatan | Jumlah pegawai  PEMDA | Jumlah pegawai  Kecamatan |
| 1. | Kota Tangerang | 13 | 8.144 | 963 |
| 2. | Kota Tangerang Selatan | 7 | 4.801 | 371 |
| 3. | Kabupaten Tangerang | 29 | 10.919 | 721 |
|  | J u m l a h | 49 | 23.864 | 2055 |

Sumber : BPS Kota/Kabupaten di Wilayah Rangerang Raya.

Berdasarkan tabel 1.1. tersebut di atas, memperlihatkan bahwa Kota Tangerang walaupun luas daerahnya dan jumlah kecamatannya lebih kecil dibandingkan dengan Kabupaten Tangerang, namun intesitas pekerjaan pada tingkatan kecamatannya lebih banyak, sehingga memerlu- kan pegawai yang lebih banyak.

Penilaian kinerja pegawai melalui pencapaian SKP ini ternyata relevan dengan prinsip produktivitas yang harus dicapai seorang pegawai. Hal ini sejalan pula dengan pendapat Cascio dalam Rivai (2017), yang menyatakan bahwa kriteria sistem pengukuran kinerja adalah sebagai berikut: (1) Relevansi (relevance). (2) Sensitivitas (sensitivity). (3) Reliabilitas (reliability). (4) Akseptabilitas (acceptability). (5) Kepraktisan (practicality).

Selanjutnya menurut Winardi ( 2017 ). mengatakan bahwa organisasii publik dikatakan efektif apabila dalam realita pelaksanaannya birokrasi dapat berfungsi melayani sesuai dengan kebutuhan masyarakat (client), artinya tidak ada hambatan (sekat) yang terjadi dalam pelayanan tersebut, cepat dan tepat dalam memerikan pelayanan, serta mampu memecahkan fenomena yang menonjol akibat adanya perubahan sosial yang sangat cepat dari faktor eksternal.

Peningkatnya profesionalitas sumber daya manusia aparatur tidaklah secara otomatis dapat meningkatkan kinerja organisasi publik. Sehingga manakala sumber daya manusia aparatur telah profesional, namun tidak didukung oleh sub-sub sistem lainnya seperti kelembagaan, ketalaksanaan, sarana dan prasarana yang memadai, niscaya kinerja organisasi publik yang bersangkutan tidak akan bisa mencapai tingkat kerja yang optimal.

Kemampuan seseorang menurut Mc Clelland dalam Robbin (2015) merupakan suatu keperluan yang dipelajari dari budaya masyarakat dan diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan.

Selanjutnya Miftah Thoha (2015), mengemukakan bahwa kemampuan aparatur merupakan salah satu unsur yang menuntut kematangan dalam penguasaan pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh serta Pengalaman Dalam Pelaksanaan Tugasnya..

Dari uraian di atas, maka Pemerintah Daerah di Wilayah Tangerang Raya beserta ASN Nya perlu melakukan optimalisasi berbagai upaya untuk melaksanakan fungsi, tugas dan perannya sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku, dan Rencana Strategi ( Renstra) yang ditetapkan oleh masing-masing pemerintah daerahnya.

Keselarasan pelaksanaan Undang-undang dan Ketercapai Renstra yang ditetapkan, akan sangat bergantung pada Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) itu sendiri. Dimana peningkatan kinerja aparatur akan bergantung pada etos kerja dan komitmen aparatur itu sendiri. Sedangkan peningkatan etos kerja dan komitmen afektif akan bergantung pada kompetensi, motivasi dan disiplin dari aparatur.

Guna memperoleh gambaran kondisi tentang keenam variabel penelitian tersebut di atas, maka peneliti melakukakan Pra Survey kepada 30 pegawai Kecamatan di Wilayah Pemda Tangerang Raya,. Adapun hasil pra survey tersebut hasilnya dapat dilihat dalam Tabel 1.2, sebagai berikut :

Tabel 2.

Rekapitulasi Hasil Pra survey terhadap 50 Responden

dari kelima variabel penelitian

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N0. | Variabel  Penelitian | Jumlah Responden | Nilai  Rata-Rata | Kondisi  Kriterian |
| 1. | Kompetensi , | 30 | 3,027 | Cukup Baik |
| 2. | Motivasi | 30 | 3,115 | Cukup Baik |
| 3. | Disiplin Pegawai | 30 | 3,125 | Cukup Baik |
| 4. | Etos Kerja | 30 | 3,130 | Cukup Baik |
| 5. | Komitmen Afektif | 30 | 2,914 | Cukup Baik |
| 6 | Kinerja Pegawai | 30 | 2,728 | Cukup Baik |

Sumber : Data diolah peneliti.

Berdasarkan tabel diatas, memperlihatkan bahwa kondisi dari variabel penelitian : Kompetensi , Motivasi dan Disiplin Pegawai ,Etos Kerja Komitmen Afektif, Kinerja Pegawai, di lingkungan kantor kecamatan Wilayah Tangerang Raya.masih berada pada kondisi cukup baik. Oleh karena itu berdasarkan fenomena tersebut di atas, memperlihatkan masih terdapat banyak permasalah yang mengakibatkan semangat kerja dan kinerja pegawai pada kantor kecamatan di Wilayah Tangerang Raya belum maksimal.

Berdasarkan landasan normatif, landasn teoritis, dan landasn empiris dari hasil penelitian pendahuluan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi , Motivasi dan Disiplin Pegawai Terhadap Etos Kerja dan Komitmen Afektif Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Tingkatan Kecamatan di Wilayah Tangerang Raya

* 1. **Identifikasi Masalah**

1. Pelaksanaan aktivitas kinerja pegawai di tingkat kecamatan masih

terbatas

2. Tingkat komitmen afektif pegawai Kecamatan di Wilayah

Tangerang Raya masih belum tinggi

3. Tingkat etos kerja pegawai Kecamatan di Wilayah Tangerang

Raya masih terbatas

4. Tingkat Disiplin pegawai Kecamatan di Wilayah Tangerang Raya

masih belum tinggi

5. Tingkat motivasi pegawai Kecamatan di Wilayah Tangerang Raya

masih belum tinggi

6. Tingkat kompetensi pegawai Kecamatan di Wilayah Tangerang

Raya masih rendah

1. Orientasi Pelayanan pegawai pada masyarakat masih belum

Memadai 8. Integritas pegawai dalam menjalankan tugasnya belum Kuat

9. Tingkatan Kerjasama diantara pegawai masih terbatas

10. Kemampuan Kepemimpinan bagi pegawai dalam melaksanakan

tugas masih rendah

11. Terbatasnya insentif berbasis kinerja untuk pegawai yang

berprestasi.

12. Perhatian pimpinan terhadap bawahannya masih kurang.

13. Lingkungan kerja di tingkat kecamatan belum begitu kondusif

14. Kesadaran pegawai untuk meningkatkan kompetensi melalui

pendidikan masih kurang

15. Sarana dan prasarana pendukung pelayanan pada masyarakat

di tingkat kecamatan masih kurang.memadai

16. Sikap tanggung jawab dari aparatur dalam penanganan

pekerjaan masih terbatas

17. Pelaksanaan Tata kelola ke;lembagaan tingkatan Kecamatan

masih belum memenuhi harapan yang diinginkan

* 1. **Batasan Masalah**

:

1. Objek yang diteliti dibatasi pada aspek Kompetensi pegawai, Motivasi ,

Disiplin di tingkat kecamatan , Etos Kerja, Komitmen, dan Kinerja

pegawai

2. Lokasi penelitian dibatasi pada Pemerintah daerah Kecamatan di

Wilayah Tangerang Raya

3. Unit analisis adalah pegawai yang berstatus pegawai yang bertugas

pada Pemerintah Daerah di Tingkatan Kecamatan Wilayah Kota

Tangerang Raya

4. Teknik sampling yang digunakan adalah *Proporsionale Cluster Random*

*Sampling.*

* 1. **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Kompetensi , Motivasi dan Disiplin pegawai Pemerintah Daerah Tingkatan Kecamatan di Wilayah Tangerang Raya
2. Bagaimana Etos Kerja dan Komitmen afektif pegawai Pemerintah Daerah Tingkatan Kecamatan di Wilayah Tangerang Raya
3. Bagaimana Kinerja pegawai Pemerintah Daerah Tingkatan Kecamatan di Wilayah Tangerang Raya
4. Pengaruh Kompetensi , Motivasi dan Disiplin pegawai Terhadap Etos Kerja pegawai Pemerintah Daerah Tingkatan Kecamatan di Wilayah Kota Tangerang Raya secara parsial
5. Pengaruh Kompetensi , Motivasi dan Disiplin pegawai Terhadap Etos Kerja ASN Pemerintah Daerah Tingkatan Kecamatan di Wilayah Tangerang Raya secara simultan
6. Pengaruh Kompetensi , Motivasi dan Disiplin pegawai Terhadap Komitmen afektif pegawai Pemerintah Daerah Tingkatan Kecamatan di Wilayah Tangerang Raya secara parsial
7. Pengaruh Kompetensi , Motivasi dan Disiplin ASN Terhadap Komitmen afektif pegawai Pemerintah Daerah Tingkatan Kecamatan di Wilayah Tangerang Raya secara simultan
8. Pengaruh Etos Kerja dan Komitmen afektif pegawai terhadap Kinerja pegawai Pemerintah Daerah Tingkatan Kecamatan di Wilayah Tangerang Raya secara parsial
9. Pengaruh Etos Kerja dan Komitmen afektif pegawai terhadap Kinerja pegawai Pemerintah Daerah Tingkatan Kecamatan di Wilayah Tangerang Raya secara simultan

**II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

**1. Tinjauan Pustaka.**

Adapun teori yang digunan sebagai dasar dalam penelitian ini, meliputi Grand Theory, Midle Theory , Applied Theory, sebagai landasan Deduktif, meliputi : Teori Manajemen, teori Organisasi, teori MSDM, teori Prilaku SDM, teori Kompetensi, motivasi, disiplin. Etos kerja, komitmen afektif dan teori kinerja pegaai. . Dalam penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang relevan sebagai landasan induktif dari 30 jurnal internasional dan jurnal nasional

**2. Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan kajian teori, dapat dijelaskan, teori-teori yang menjelaskan hubungan diantara variable penelitian, dan teori-teori yang menjelsakan keterkaitan diantara variable penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Hubungan Kompetensi dengan Motivasi, dibangun oleh teori :

: 1). Handoko (2015), Hadari Nawawi (2015), Rivai (2018);

2. Hubungan Kompetensi dengan Disiplin, dibangun oleh teori :

Rivai (2018) ; Robbins dan Judge (2018), Hani Handoko (2015),

3. Hubungan Motivasi dengan Disiplin, dibangun oleh teori :

Dessler (2020), Wibowo (2016) ; Robbins (2018),

4. Pengaruh Kompetensi Terhadap Etos Kerja, dibangun oleh teori :

Sedarmayanti (2019);Handoko (2015),Winardi (2017),

5.  Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Afektif, dibangun oleh teori : Kreitner dan Angelo (2015) ; Robbins (2018),;Anwar Prabui (2020),

6 Pengaruh Motivasi Terhadap Etos Kerja , dibangun oleh teori :

Winardi (2017), Luthans (2017), Robbins dan Timothy (2018),

7. Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Afektif,. dibangun oleh teori :

: Griffin (2022), Rivai (2018), Handoko (2015)

8. Pengaruh Disiplin Terhadap Etos Kerja

Teori yang melandasi pengaruh Disiplin Terhadap Etos Kerja, terdiri : Rivai, (2018), Robert L. Mathis (2020), Robbins dan Timothy (2018),

9. Pengaruh Disiplin Terhadap Komitmen afektif ,dibangun oleh teori :

: Rivai, (2018), Robert L. Mathis (2020), Robbins dan Timothy (2018),

10. Pengaruh Etos kerja Terhadap Kinerja Pegawai, dibangun oleh teori

Armstrong’s 2018) ; Handoko, (2015). ;Anwar Prabu (2020),

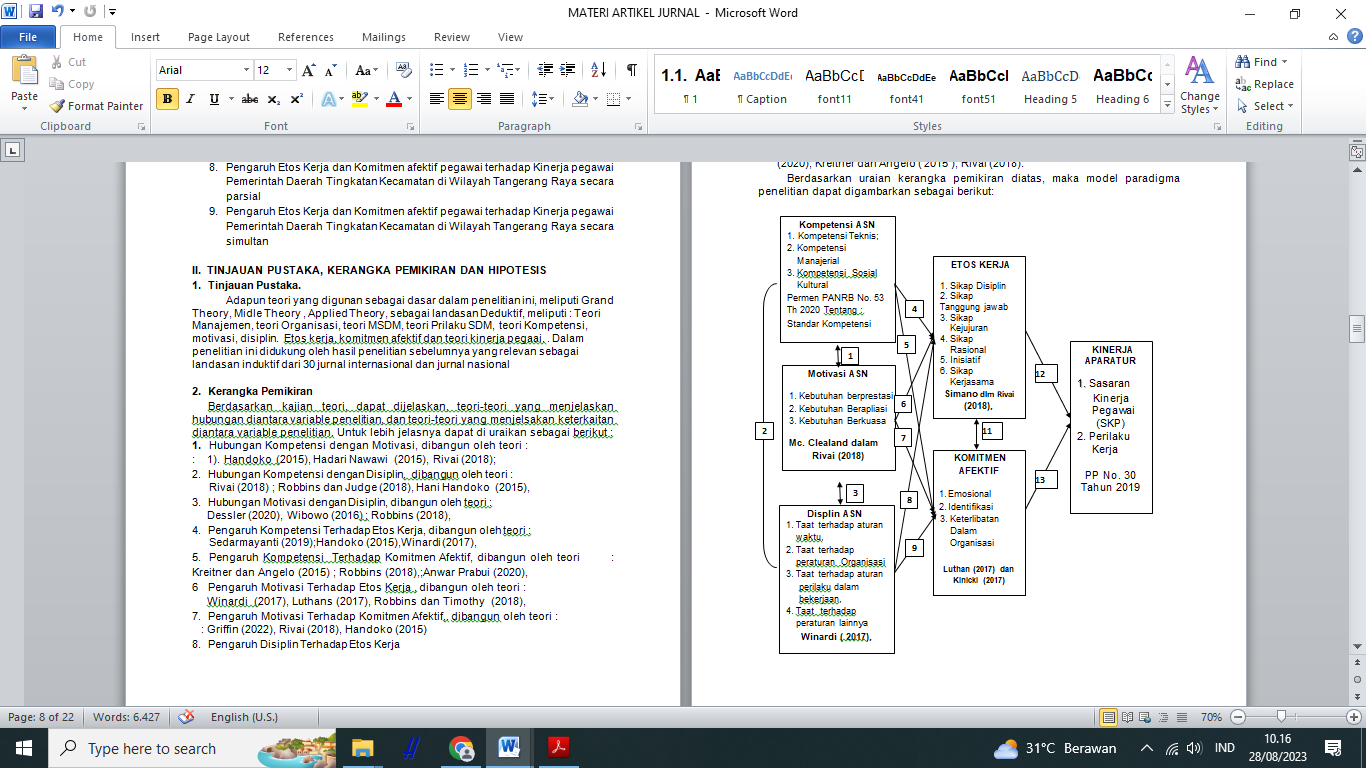
11.Teori pengaruh etos kerja terhadap kinerja ASN, yaitu :Robbins

(2018) Rivai dan Fawzi (2018) ; Winardi (2017),

12.Teori pengaruh komitmen terhadap kinerja ASN, yaitu : Anwar Prabu

(2020), Kreitner dan Angelo ( 2015 ), Rivai (2018).

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka model paradigma penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1.**

**Paradigma Penelitian**

**2.5. Hipotesis Penelitian**

1. Kompetensi , Motivasi dan Disiplin pegawai berpengaruh secara simultan Terhadap Etos Kerja pegawai
2. Kompetensi , Motivasi dan Disiplin pegawai berpengaruh secara parsial terhadap Etos Kerja pegawai
3. Kompetensi, Motivasi dan Disiplin pegawai berpengaruh secara simultan Terhadap komitmen afektif
4. Kompetensi, Motivasi dan Disiplin pegawai berpengaruh secara parsial terhadap komitmen afektif
5. Etos Kerja dan komitmen afektif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai
6. Etos Kerja dan Komitmen afektif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai

**III. metodologi DAN hASIL penelitian**

**3.1 Metode yang Digunakan**

Penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Unit analisisnya adalah Adalah Pegawai di Kecamatan di Wilayah Tangerang Raya.

**3.2. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian dilaksanakan mulai Nopember 2021 sampai dengan Juni 2022. Sedangkan tempat penelitian dilakukan di 8 (delapan) Kantor di Kecamatan di Wilayah Tangerang Raya.

**3.3. Sampel Penelitian**

Sampel adalah satu set atau kumpulan data penelitian yang merupakan bagian dari populasi. Dalam penelitian data harus pula berdistribusi normal agar sampel itu benar-benar mewakili populasi., dengan Total anggota sampel sebanyak 400 Nasabah.

**3.4. Pengujian Instrumen**

Dalam menguji instrumen kuesioner penelitian, dilakukan dengan cara uji validitas, uji keandalan alat ukur, uji normalitas dan konversi data. Adapun hasilnya sebagai berikut : 1). Seluruh item pertanyaan responden semuanya valid. 2). Semua variabel penelitian dinyatakan reliabel , 3). Semua data penelitian, sepenuhnya mengikuti distribusi normal.

**3.5. Sampel Penelitian**

Sampel adalah satu set atau kumpulan data penelitian yang merupakan bagian dari populasi atau benar-benar mewakili populasi., dengan Total anggota sampel sebanyak 335 Pegawai.

**3.4. Pengujian Instrumen**

Dalam menguji instrumen kuesioner penelitian, dilakukan dengan cara uji validitas, uji keandalan alat ukur, uji normalitas dan konversi data. Adapun hasilnya sebagai berikut : 1). Seluruh item pertanyaan responden semuanya valid. 2). Semua variabel penelitian dinyatakan reliabel , 3). Semua data penelitian, sepenuhnya mengikuti distribusi normal.

**3.5. Analisis Deskriptif.**

Berdasarkan pengolahan analisis drskriptif dari 335 pegawai. Diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel. 3.**

**Katagori Ketercapaian Skor tiap Variabel Penelitian**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No, | Variabel | Rata-Rata | Rentang Nilai | Katagori |
| 1 | Kompetensi, | 3,343 | 2,904s/d 3,782 | Cukup tinggi Menuju tinggi |
| 2 | Motivasi | 3,271 | 2,843 s/d 3,689 | Cukup tinggi Menuju tinggi |
| 3 | Disiplin | 3,293 | 2,862 s/d 3,724 | Cukup Baik Menuju Baik |
| 4 | Etos kerja | 3,300 | 2,885 s/d 3,718 | Cukup Baik Menuju Baik |
| 5 | Komitmen Afektif | 3,280 | 2,779 s/d 3,816 | Cukup tinggi Menuju tinggi |
| 6 | Kinerja Pegawai | 2,901 | 2,490 s/d 3,723 | Cukup Baik Menuju Baik |

Sumber : Diolah Peneliti diambil dari data primer

**3.6. Analisis Verifikatif.**

Berdasarkan pengolahan analisis verivikatif dari 335 pegawai. Dengan mengunakan analisis jalur, diperoleh hasil analis jalur secara keseluruhan, sebagai berikut :

X 1

0,291

Y 1

0,373

0,707

0,291

0,753

0,393

X 2

Z

0,291

0,335

Y 2

0,285

0,615

0,289

X 3

**Gambar 2. .Hasil Perhitungan Analisis Jalur secara Keseluruhan**

**1). Persamaan hasil analisis struktur 1**

Y 1 **=** 0,4392 X 1 + 0,3794 X 2 + 0,2902 X 3 + ε 1

Dimana : Y 1 = Kepuasan Nasabah

X 1 = Kualitas Layanan *E-Banking*,

X 2 = Komunikasi Pemasaran

X 3 = Citra Perusahaan

ε 1 = Pengaruh variable lain di luar model penelitian

**2). Persamaan hasil analisis struktur 2**

Y 2  **=** 0,4392 X 1 + 0,3794 X 2 + 0,2902 X 3 + ε 2

Dimana : Y 2 = Kepuasan Nasabah

X 1 = Kualitas Layanan *E-Banking*,

X 2 = Komunikasi Pemasaran

X 3 = Citra Perusahaan

ε 1 = Pengaruh variable lain di luar model penelitian

**3). Persamaan hasil analisis Struktur 3 :**

Pengaruh variabel Y1 dan Y 2 terhadap Z

:

Z  **=** 0,9133*Y1 +* 0,9133*Y2 +* ε 3

Dimana : Y 1 = Kepuasan Nasabah

Y 2 = Kepuasan Nasabah

Z = Loyalitas Nasabah

ε 2 = Pengaruh variable lain di luar model penelitian

**2). Struktur kesatu ; Total Pengaruh variabel X terhadap variabel Y1**

Hasil perhitungan besaran pengaruh langsung dan tidak langsung dari variable X 1 ; X 2 dan X 3 terhadap variable Y 1, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.**

**Pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung**

**Variabel X 1 ; X 2 dan X 3 terhadap variabel Y 1**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Koefisien Jalur** | **Pengaruh Langsung** | **Pengaruh Melalui** | | | | **Total** |
| **Kompetensi** | **Motivasi** | **Disiplin** | **Total Tidak Langsung** |
| **Kompetensi** | 0,2913 | 8,48% |  | 8,09% | 6,25% | 14,34% | 22,82% |
| **Motivasi** | 0,3927 | 15,42% | 8,09% |  | 6,88% | 14,97% | 30,39% |
| **Disiplin** | 0,2849 | 8,12% | 6,25% | 6,88% |  | 13,14% | 21,25% |
| **Total** | | 32,02% | 14,34% | 14,97% | 13,14% | 42,44% | 74,47% |

Berdasarkan tabel 4 diatas, hasil perhitungan total pengaruh secara parsial adalah 74,47 persen. Dima pengaruh paling besar adalah variabel Motivasi dengan total pengaruh sebesar 30,39 persen. Sehingga dapat ditarik kesimpulan untuk meningkatkan Etos Kerjaharuslah didukung dengan berjalannya Motivasi yang baik. Meski demikian pengaruh variabel lain yang berpengaruh terhadap Etos Kerjayang diteliti pada penelitian ini juga cukup besar yaitu Kompetensi sebesar 22,82% dan Disiplin sebesar 21,25 persen.

**3). Struktur kedua ; Total Pengaruh variabel X terhadap variabel Y2**

Hasil perhitungan besaran pengaruh langsung dan tidak langsung dari variable X 1 ; X 2 dan X 3 terhadap variable Y 2, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 5.**

**Pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung**

**Variabel X 1 ; X 2 dan X 3 terhadap variabel Y 2**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Koefisien Jalur** | **Pengaruh Langsung** | **Pengaruh Melalui** | | | | **Total** |
| **Kompetensi** | **Motivasi** | **Disiplin** | **Total Tidak Langsung** |
| **Kompetensi** | 0,3725 | 13,88% |  | 8,83% | 8,10% | 16,92% | 30,80% |
| **Motivasi** | 0,3351 | 11,23% | 8,83% |  | 5,95% | 14,78% | 26,00% |
| **Disiplin** | 0,2886 | 8,33% | 8,10% | 5,95% |  | 14,05% | 22,38% |
| **Total** | | 33,43% | 16,92% | 14,78% | 14,05% | 45,75% | 79,18% |

Berdasarkan tabel 5 diatas, hasil perhitungan total pengaruh secara parsial adalah 79,18 persen. Dima pengaruh paling besar adalah variabel kompetensi dengan total pengaruh sebesar 30,80 persen. Sehingga dapat ditarik kesimpulan untuk meningkatkan komitmen afektifharuslah didukung dengan berjalannya kompetensi yang tinggi. Meski demikian pengaruh variabel lain yang berpengaruh terhadap komitmen afektifyang diteliti pada penelitian ini juga cukup besar yaitu motivasi sebesar 26,00% dan Disiplin sebesar 22,38 persen.

**4). Struktur ketiga : Pengaruh variabel Y1 dan Y2 terhadap variabel Z**

Hasil analisis Jalur untuk struktur model 2 Secara lengkap dapat digambarkan sebagai berikut:

0,159

Etos Kerja

0,277

0,542

Kinerja Pegawai

0,682

Komitmen Afektif

***Sumber: Hasil olah data SPSS (2022)***

**Gambar 4.5**

**Koefisien Jalur Etos Kerja dan Komitmen Afektif Terhadap**

**Kinerja Pegawai**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Koefisien Jalur** | **Pengaruh Langsung** | **Pengaruh Melalui** | | | **Total** |
| **Etos Kerja** | **Komimen ateftif** | **Total Tidak Langsung** |
| **Etos Kerja** | **0,2767** | **7,66 %** |  | **15,00 %** | **15,00 %** | **22,06 %** |
| **Komitmen Afektif** | **0,6818** | **46,46 %** | **15.00 %** |  | **15,00 %** | **61,46 %** |
| **Total** | | **47,58%** | **15,00%** | **15,00%** | **330,00 %** | **84,12 %** |

Besaran pengaruh variable etos kerja dan komitmen afektif terhadap kinerja pegawai sebesar 84,12 persen., sedang pengaruh variabel lain diluar model adalah sebesar 15,88 peren.Pengaruh terbesarnya adalah variabel Komitmen afekti dan terkecilnya variabel motivasi.

**3). Pengujian hipotesa pengaruh variabel dalam analisis Jalur.**

**a). Pengujian hipotesa secara simultan untuk struktur model kesatu.**

Pengujian hipotesa untuk pengaruh simultan dari variabel : X terhadap

Y1, mempunyai pengaruh sangat signifikan

**b). Pengujian Hipotesa secara Parsial struktur model kesatu.**

Pengujian hipotesa untuk pengaruh parsial dari variabel : X terhadap

Y,1 mempunyai pengaruh masing masing yang signifikan

**c). Pengujian hipotesa secara simultan untuk struktur model kedua.**

Pengujian hipotesa untuk pengaruh simultan dari variabel : X terhadap

Y2, mempunyai pengaruh sangat signifikan

**d). Pengujian Hipotesa secara Parsial struktur model kedua.**

Pengujian hipotesa untuk pengaruh parsial dari variabel : X terhadap

Y,2 mempunyai pengaruh masing masing yang signifikan

**e). Pengujian hipotesa secara simultan untuk struktur model ketiga.**

Pengujian hipotesa untuk pengaruh simultan dari variabel : Y1 dan Y2

terhadap Z, mempunyai pengaruh sangat signifikan

**f). Pengujian Hipotesa secara Parsial struktur model ketiga.**

Pengujian hipotesa untuk pengaruh parsial dari variabel : Y1 dan Y2

terhadap Z mempunyai pengaruh masing masing yang signifikan

**1.3. Pengujian Kelayakan Model Penelitian.**

Setelah dilakukan uji kelayakan model dalam penelitian ini, makai

dapat disimpulkan bahwa model yang disusun telah memenuhi kriteria kelayakan model (*the goodness of an econometric)*

**IV. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

1. Kompetensi pada Kecamatan se-Tangerang Raya yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini ada pada kategori cukup tinggi menuju tinggi, dengan dimensi tertingginya adalah : Kompetensi Manajerial, sedangkan Dimensi terendahnya adalah : Kompetensi Sosial Kultural.
2. Motivasi pada Kecamatan se-Tangerang Raya yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini ada pada kategori cukup tinggi menuju tinggi dengan dengan dimensi tertingginya adalah : Kebutuhan Berkuasa, sedangkan dimensi terendahnya adalah : Kebutuhan Berprestasi.
3. Disiplin pada Kecamatan se-Tangerang Raya yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini ada pada kategori cukup baik menuju baik dengan dengan dimensi tertingginya adalah : Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan, sedangkan dimensi terendahnya adalah : Taat Terhadap Aturan Waktu.

2.a. Etos Kerja pada Kecamatan se-Tangerang Raya yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini ada pada kategori cukup baik menuju baik, dengan dimensi tertingginya adalah : Inisiatif, sedangkan dimensi terendahnya adalah : Sikap Tanggung Jawab.

2.b. Komitmen Afektif pada Kecamatan se-Tangerang Raya yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini ada pada kategori cukup tinggi menuju tinggi dengan dengan dimensi tertingginya adalah : Emosional, sedangkan dimensi terendahnya adalah : Keterlibatan Karyawan Dalam Organisasi.

1. Kinerja pegawai pada Kecamatan se-Tangerang Raya yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini ada pada kategori cukup baik menuju baik dengan dengan dimensi tertingginya adalah : Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), sedangkan dimensi terendahnya adalah : Perilaku Kerja.

4.a. Pengaruh Variabel Kompetensi terhadap Etos Kerjaadalah sebesar 22,82 persen. Hasil pengujian hipotesa menyimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Hal ini dapat dipahami, karena karena aparatur yang bertugas di Kecamatan se-Tangerang Raya merupakan aparatur yang memiliki dasar kompetensi yang baik dan sesuai dengan standard yang ditetapkan.

4.b. Pengaruh Variabel Motivasiterhadap Etos Kerja sebesar 30,39

persen, Hasil pengujian hipotesa menyimpulkan bahwa Motivasiberpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Hal ini dapat dipahami karena aparatur yang bertugas di Kecamatan se-Tangerang Raya merupakan aparatur yang memiliki dasar motivasi yang baik dan dapat mempertahankan motivasi kerjanya.

4.c. Pengaruh Variabel Disiplinterhadap Etos Kerja sebesar 21,25 persen, Hasil pengujian hipotesa menyimpulkan bahwa Disiplinberpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Hal ini dapat dipahami karena para aparatur yang bertugas di Kecamatan se-Tangerang Raya belum dapat menerapkan kedisiplinan secara mendasar dalam menjalankan tugasnya di Kecamatan.

5. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Kompetensi, Motivasidan Disiplinsecara simultan terhadap Etos Kerja di Kecamatan se-Tangerang Raya. Dimana ketiga variabel bebas tersebut, merupakan variabel dominan yang membentuk Etos Kerja dari Kecamatan se-Tangerang Raya.

6.a. Pengaruh Variabel Kompetensi terhadap Komitmen Afektifadalah sebesar 30,80 persen. Hasil pengujian hipotesa menyimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif. Hal ini dapat dipahami, karena penerapan Kompetensi di Kecamatan se-Tangerang Raya telah terbentuk dengan baik dan didukung dengan sumber daya kompeten.

6.b. Pengaruh Variabel Motivasiterhadap Komitmen Afektif sebesar 26,00 persen. Hasil pengujian hipotesa menyimpulkan bahwa Motivasiberpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif. Hal ini dapat dipahami karena penerapan Motivasidi lingkungan Kecamatan se-Tangerang Raya sudah berjalan dengan cukup baik, karena aparatur yang bertugas di Kecamatan se-Tangerang Raya sudah memiliki Motivasi yang cukup baik dari segi Kebutuhan Berprestasi, Kebutuhan Berafiliasi dan Kebutuhan Berkuasa.

6.c. Pengaruh Variabel Disiplinterhadap Komitmen Afektif sebesar

22,38 persen. Hasil pengujian hipotesa menyimpulkan bahwa Disiplinberpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif. Hal ini dapat dipahami karena aparatur yang bertugas di Kecamatan se-Tangerang Raya belum dapat menerapkan kedisiplinan secara mendasar dalam menjalankan tugasnya di Kecamatan.

7. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Kompetensi, Motivasidan Disiplinsecara simultan terhadap Komitmen Afektif di Kecamatan se-Tangerang Raya. Dimana ketiga variabel bebas tersebut, merupakan variabel dominan yang membentuk Komitmen Afektif dari Kecamatan se-Tangerang Raya.

8.a. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 22,66 persen. Hasil pengujian hipotesa menyimpulkan bahwa Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini dapat dipahami, karena Aparatur yang bertugas di Kecamatan se-Tangerang Raya telah memiliki pengalaman yang baik, sehingga mengerti cara bagaimana untuk mempertahankan Etos Kerja dalam bertugas.

8.b. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja pegawai sebesar

61,46%. Hasil pengujian hipotesa menyimpulkan bahwa Komitmen Afektif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN. Hal ini dapat dipahami, karena Aparatur yang bertugas di Kecamatan se-Tangerang Raya belum dapat memiliki Komitmen Afektif secara mendasar dalam dirinya dan juga dalam menjalankan tugasnya di Kecamatan.

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Etos Kerja dan Komitmen Afektifsecara simultan terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan se-Tangerang Raya. Dimana kedua variabel bebas tersebut, merupakan variabel dominan yang membentuk Kinerja pegawai dari Kecamatan se-Tangerang Raya.
   1. **Saran**
2. **Saran Praktis**
3. Penelitian ini diharapkan dapat membantu Kecamatan se-Tangerang Raya dalam mengelola dan memahami penerapan Kompetensi, dengan terus mempertahankan pemahaman kompetensi manajerial yang baik dan terus mempertahankan pemahaman kompetensi sosial yang baik. Selain dari itu Aparatur Kecamatan se-Tangerang Raya secara berkala harus diikut sertakan kedalam pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi kerja.
4. Penelitian ini diharapkan dapat membantu Kecamatan se-Tangerang Raya dalam mengelola dan memahami kondisi Motivasi, Aparatur Kecamatan se-Tangerang Raya harus lebih berani untuk mengambil tanggung jawab dan mau untuk bersaing dalam mendapatkan jabatan di Kecamatan dan harus mampu untuk meluangkan waktu agar dapat melaksanakan pengembangan pengetahuan secara mandiri. Selain dari itu Pemerintah Daerah harus mampu memberikan penghargaan kepada Aparatur yang memiliki Motivasi kerja yang tinggi
5. Penelitian ini diharapkan dapat membantu Kecamatan se-Tangerang Raya dalam mengelola dan memahami kondisi Disiplin, dengan menerapkan pengawasan yang baik atas waktu kerja aparatur di Kecamatan dengan memanfaatkan teknologi informasi dan terus melakukan evaluasi atas pelaksanaan aturan waktu kerja secara berkala. Selain dari itu Kecamatan se-Tangerang Raya diharapkan dapat memberikan aturan waktu kerja yang mudah dipahami agar tidak menimbulkan bias bagi aparatur yang akan melaksanakannya

2.a. Penelitian ini diharapkan dapat membantu Kecamatan se-Tangerang Raya dalam mengelola dan memahami kondisi Etos Kerja, Pimpinan harus meningkatkan kemampuan untuk memberikan dorongan kepada aparatur yang bertugas dalam meningkatkan disiplin dan rasionalitas baik melalui pidato pada saat apel rutin maupun pada kegiatan tugas sehari-hari dan harus meningkatkan dan mendorong untuk meningkatkan disiplin dan rasionalitas dalam bekerja. Selain dari itu Pemerintah harus mampu menetapkan kebijakan dalam upaya menjaga kualitas dari Etos Kerja

2.b. Penelitian ini diharapkan dapat membantu Kecamatan se-Tangerang Raya dalam mengelola dan memahami kondisi Komitmen Afektif, Aparatur di Kecamatan se-Tangerang Raya harus terus meningkatkan kemampuan untuk bekerja sama dalam menyelesaikan tugas besar yang melibatkan banyak aparatur dalam penyelesaiannya dan Aparatur di Kecamatan se-Tangerang Raya harus terus meningkatkan kemauan untuk bekerja keras dalam bertugas melaksanakan pelayanan publik di kecamatan.

1. Penelitian ini diharapkan dapat membantu Kecamatan se-Tangerang Raya dalam mengelola dan memahami kondisi Kinerja pegawai, Pimpinan harus mampu mengidentifikasi aparatur yang tidak memiliki tanggung jawab kerja yang baik dan Pimpinan harus mampu untuk memotivasi aparatur untuk bekerja dan bertugas dengan sungguh-sungguh di kecamatan. Selain dari itu Pimpinan harus mampu menetapkan kebijakan dalam upaya menjaga kualitas dari Kinerja pegawai.

4.a. Dalam upaya pengendalian variabel Kompetensi dapat dilakukan dengan meningkatkan keteladanan yang baik dari para aparatur untuk mampu menguasai kompetensi teknis, kemauan untuk kemampuan untuk melaksanakan kompetensi manajerial, dan keteladanan dari para aparatur untuk mampu menguasai kompetensi sosial kultural.

4.b. Dalam upaya pengendalian variabel Motivasi dapat dilakukan dengan terus meningkatkan keinginan untuk meningkatkan kemampuan aparatur untuk menemukan alternatif dalam bekerja, meningkatkan kemampuan untuk menerima dan menghargai orang lain dan rekan sejawat di lingkungan Kecamatan tempat bertugas dan meningkatkan usaha yang sehat dan adil dalam mendapatkan sebuah jabatan di Kecamatan.

4.c. Dalam upaya pengendalian variabel Disiplin dapat dilakukan dengan terus meningkatkan keinginan untuk meningkatkan kemampuan aparatur untuk konsisten taat terhadap waktu kerja, meningkatkan kemampuan aparatur untuk memahami aturan pada organisasi, meningkatkan kemampuan aparatur untuk konsisten taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja

5. Dalam upaya meningkatkan Etos Kerja Kecamatan se-Tangerang Raya, maka Kecamatan se-Tangerang Raya sebaiknya mempertimbangkan Kompetensi, Motivasi dan Disiplin. Adapun pihak Kecamatan se-Tangerang Raya harus terus mampu untuk mengembangkan Kompetensi, menjaga dan merawat kondisi Motivasi serta terus meningkatkan Disiplin pegawai.

6.a. Dalam upaya pengendalian variabel Kompetensi dapat dilakukan dengan meningkatkan keteladanan yang baik dari para aparatur untuk mampu menguasai kompetensi teknis, kemauan untuk kemampuan untuk melaksanakan kompetensi manajerial, dan keteladanan dari para aparatur untuk mampu menguasai kompetensi sosial kultural.

6.b. Dalam upaya pengendalian variabel Motivasi dapat dilakukan dengan terus meningkatkan keinginan,kemampuan aparatur untuk menemukan alternatif dalam bekerja,.

6.c. Dalam upaya pengendalian variabel Disiplin dapat dilakukan dengan terus meningkatkan keinginan untuk meningkatkan kemampuan aparatur untuk konsisten taat terhadap waktu kerja, meningkatkan kemampuan aparatur untuk memahami aturan pada organisasi, meningkatkan kemampuan aparatur untuk konsisten taat terhadap aturan perilaku

7. Dalam upaya meningkatkan Komitmen Afektif Kecamatan se- Tangerang Raya, maka pihak Kecamatan se-Tangerang Raya sebaiknya melakukan berbagai upaya yang mendorong peningkatan Kompetensi, Motivasi dan Disiplin.

8.a. Dalam upaya peningkatan pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja ASN, maka pihak Kecamatan se-Tangerang Raya harus memprioritaskan berbagai aspek penunjang peningkatan Etos Kerja. Disamping itu Kecamatan se-Tangerang Raya diharapkan mempertimbangkan berbagai perencanaan yang mendorong peningkatan etos kerja .

1. Dalam upaya peningkatan pengaruh komitmen terhadap Kinerja pegawai, maka pihak Kecamatan se-Tangerang Raya harus memprioritaskan berbagai aspek penunjang peningkatan Komitmen Afektif. Dalam upaya pengendalian variabel Kinerja pegawai sendiri dapat dilakukan dengan terus meningkatkan Etos Kerja dan Komitmen Afektif. Selain dari itu menjaga dan meningkatkan serta mengembangkan dimensi-dimensi yang berkaitan dengan Etos Kerja dan Komitmen afektif pegawai.
2. **Saran Bagi Peneliti**

Guna lebih meningkatkan pengembangan keilmuan dan manfaat bagi penelitian, maka peneliti perlu menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Perlu melakukan penelitian lanjutan yang melibatkan variabel lainnya, di luar variabel yang telah ditetapkan di ataranya : 1). Budaya Organisasi; 2). Lingkungan Kerja; 3). Pemberdayaan SDM; 4). Kepemimpinan; 5). Pengembangan SDM.
2. Ruang lingkup daerah penelitian diperluas bukan hanya di wilayah Kecamatan se-Tangerang Raya, melainkan di seluruh instansi di wilayah Tangerang Raya ataupun sampai seluruh Indonesia.
3. Melakukan penelitian selanjutnya dengan memasukkan keterlibatan masyarakat yang menjadi pengguna layanan dari Kecamatan se-Tangerang Raya sehingga dapat diketahui persepsi pengguna layanan atas kinerja pegawai yang bertugas.

**DAFTAR PUSTAKA**

Anwar Prabu Mangkunegara, (2020)*, Evaluasi Kinerja SDM,* Bandung Refika Aditama,

Armstrong Michael, Taylor Stephen (2018), Armstrong Handbook of

Human Resource Management Practice, 13 th edition, Kogan Page

United Kingdom.

[Daft](https://www.google.co.id/search?safe=strict&hl=id&tbm=bks&sxsrf=ALeKk01rfoaks5Gs4wgpiDdAwnqKsyRAnQ:1622849372211&tbm=bks&q=inauthor:%22Richard+L.+Daft%22&sa=X&ved=2ahUKEwiN4eqCkf_wAhWagtgFHevQBx8Q9AgwAHoECAkQBQ) Richard L · (2015). Management 9 th Edition.Mason: Thomson

South- Western.

Davis,Keith & Newstrom W John. 2017. *Human Behavior aWork :*

*Organization Behavior* (Perilaku Dalam Organisasi) Jakarta :

Erlangga,Alih bahasa : Agus Dharma.

Dessler Gary, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Edisi Empat

Belas.Jakarta: Salemba

---------. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Diterjemahkan oleh

Paramita Rahayu. Jakarta: Macana Jaya Cemerlang.

Griffin Ebert (2022), Buku Pengantar Bisnis Edisi Ke 10 Erlangga

Hadari Nawawi, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas

Gadjah Mada Yogyakarta.

Hani Handoko. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2 BPFE

Yogyakarta.

Ivancevich, John M,Konopaske, R., Matteson, (2010) : Human Resource Management, McMcGraw-Hill Irwin,.

Kreitner dan Kinicky Kreitner, R. & Kinicki,A. (2014). Organizational

Behavior . 5 th Edition. Boston: Mc Graw-Hill.

Luthans, Fred. 2018. Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Penerbit Andi.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2020. Manajemen Sumber Daya

Manuasia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert, L dan John H, Jackson (2020). Human Resource

Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.

M. Sidik Priadana, Denok Sunarsi (2021), Metode Penelitian Kuantitatif,

Pascal Book, Tangerang, Banten

M. Sidik Priadana, Dedi Hadian (2013), Paradigma Kepemimpinan di

Indonesia, Logos Publishing, Bandung

Rivai,Veithzal, 2011¸ *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek***,** Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.

----------, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,

Raja grafindo Persada, Jakarta

Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi, Edisi 16.

Jakarta: Salemba Empat.

---------, 2018. Perilaku Organisasi (alih bahasa Ratna Saraswati &

Febriella Sirait). Jakarta Salemba Empat.

Sedarmayanti, 2019. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja,

Cetakan Ketig. Bandung : CV. Mandar Maju.

Siagian, Sondang, 2014*, Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Revisi*,* Jakarta,  *PT.* Bumi Aksara.

Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian Asministrasi*, Bandung, Alfabeta.

Tjiptono Fandy, dan Syakhroza*,* 2014*,* Kepemimpinan Transformasional Manajemen dan Usahawan Indonesia*, Jakarta, Jurnal Nomor 3 Tahun VII*

Winardi, (2015), Manajemen Perilaku Organisasi, Prenada Media, Jakarta

----------, (2017), Teori Organisasidan Pengorganisasian,Rajagrafindo

Persada, Jakarta

Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada

Yuyun Wirasasmita, 2007, Kajian dan bahasan metodelogi penelitian,

Bandung, Universitas Padjajaran

**II. JURNAL DAN HASIL PENELITIAN.**

1. Muliadi (2018); Pengaruh Servant Leadership Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Pengairan Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah, Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Jilid 4 Nomor 1 Maret 2018
2. Lotunani, Idrus, Afnan, dan Setiawan (2014); *The Effect of Competence on Commitment, Performance and Satisfaction with Reward as a Moderating Variable (A Study on Designing Work plans in Kendari City Government, Southeast Sulawesi)*
3. Syauta, et.al. (2012); *The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua, Indonesia)*
4. Syahrum, Brahmasari dan Nugroho (2016); *Effect of Competence, Organizational Culture and Climate of Organization to the Organizational Commitment, Job Satisfaction and The Performance of Employees in the Scope of Makassar City Government*
5. *A* H. Rahadian, et al, (2018); Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Iklim Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Di Unit Pelaksana Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Administrasi Jakarta Barat
6. Yofitri Heny Wahyuli (2020); Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kualitas Pelayanan Perizinan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palembang
7. Endang Sri Wahyuni et. Al, (2016); Analisis Kinerja Aparat Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis)
8. Kadek Ayu Trisnawati (2018); The Influence of Training, Leadership and Competency to Employee Performance with Employee Morale as Moderation Variables (Study on Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Denpasar)
9. Agus Heri Purnomo et. Al (2018) ;The Effect of Competence, Organizational Commitment, and Perceived Organizational Support towards Service Quality and Working Group Performance of Procurement Service Unit in Ministry of Finance of Indonesia
10. G. B Surya Negara at. Al (2018) ; Effect of Commitment, Internal Audit, and Financial Management on Local Government Performance in South Sumatra
11. Aliyati et. al.(2020) ; The Effect Of Supervision, Motivation and Work Commitment with Employee Performance at Directorate General of Islamic Community Guidance Ministry of Religion of The Republic Of Indonesia
12. Herry Kurniawan. (2019); Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District
13. Sartika, Amwiarni. (2014)."Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu." Katalogis3.1
14. Daly, Hamlan. (2015)."Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah."
15. Cesilia, Kumendong Aimella, Bernhard Tewal, and Joy E. Tulung.

(2018).; "Pengaruh disiplin kerja, perencanaan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan pajak (kpp) pratama manado.

1. Adil, Veronica Mercy, Greis M. Sendow, and Genita G. Lumintang. (2018).; "Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara.
2. Septian, Galih. (2014) ; Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian di Kota Cimahi.
3. Manery, Benyamin Richard, Victor PK Lengkong, and Regina T. Saerang. (2018).; "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di BKDPSDA Di Kabupaten Halmahera Utara.
4. Sari, Pratiwi Indah. (2018)."Pengaruh Komitmen dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi.
5. Wahyu, Bagus Habi, et al. (2019):; "Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Kecamatan Siantar Kabupaten Simalungun.
6. Nugraha, Reza Septian. (2017).; Komitmen organisasional sebagai mediasi pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
7. Susanto, Akhmad Edi, Wahyuningrat and Denok Kurniasih. (2017). "Kinerja pelayanan publik di Kabupaten Cilacap (Pengaruh motivasi kerja, komitmen pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kabupaten Cilacap).
8. Massekre, Daeng, Mashur Razak, and Anshar Daud.(2021) ; Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kualitas Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pemberdayaan Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Selayar.
9. SADALI (2015) ; Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Deskripsi Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Se Kabupaten Klaten
10. Bibitharta, Arif Wahyu, Ahmad Alim Bachri, and Maya Sar Dewi. (2019) ; Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Personil Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (Bhabinkamtibmas) di Polresta Banjarmasin.
11. Saepul, Abdul Azis, Netti Nurlenawati, and Flora Patricia Anggela. (2020).; Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang.
12. Maharani, Intan, and Suryono Efendi. (2019).; Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
13. Wahid, Ikhsan Abd. (2016).; Pengaruh motivasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali.
14. Yantika, Yuli, Toni Herlambang, and Yusron Rozzaid. (2018): Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso).
15. Andry ( 2019) ; Pengaruh Komitmen Pegawai Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Pelalawan