

## **PENGARUH KOMITMEN, MOTIVASI, DAN KOMPETENSI PADA MASA PANDEMI COVID-19 TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI**

**Nur Amifa Anugrah Amir<sup>\*1</sup>, Ahmad Firman<sup>2</sup>, Muhammad Hidayat<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

**E-mail:** <sup>\*1</sup>ahmadamifa18@gmail.com, <sup>2</sup>a\_firman25@yahoo.com, <sup>3</sup>hidayat2401@yahoo.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen, motivasi, dan kompetensi pada masa pandemi Covid-19 terhadap prestasi kerja Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar dan dilaksanakan mulai bulan Juni – Juli 2021. Populasi penelitian adalah semua pegawai pada wilayah kerja Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar dengan populasi sebanyak 45 orang dengan sampel sebanyak 44 pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai sedangkan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara komitmen terhadap prestasi kerja pegawai sedangkan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen, Motivasi dan Kompetensi pada masa Pandemi Covid-19 terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis data, nilai R-Square pada penelitian ini adalah sebesar 0,749

**Kata kunci :** Komitmen, Motivasi, Kompetensi, dan Prestasi Kerja

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze the effect of commitment, motivation, and competence during the Covid-19 pandemic on the work performance of the Takalar Regency Regional Financial Management Agency. This research approach is a quantitative approach. The study was conducted at the Takalar Regency Regional Financial Management Agency and was carried out from June to July 2021. The research population was all employees in the work area of the Takalar Regency Regional Financial Management Agency with a population of 45 people with a sample of 44 employees. The analytical technique used is multiple linear analysis. The results showed that there was a positive and partially significant effect between motivation and competence on employee work performance while there was no partial positive and significant effect between commitment to employee performance while simultaneously there was a positive and significant influence between commitment, motivation and competence in the future. Covid-19 pandemic on employee work performance. Based on the results of data analysis, the R-Square value in this study is 0.749.*

**Keywords:** Commitment, Motivation, competence, and Work Performance

### **PENDAHULUAN**

Masyarakat Indonesia sekarang ini tengah menghadapi Pandemi Covid-19. Pandemi merupakan istilah penyakit yang mewabah di seluruh dunia yang mencakup daerah geografis yang luas. Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), pandemi ini tidak ada hubungannya dengan taraf resiko penyakit, banyaknya objek atau jumlah kontaminasi. Akan tetapi, pandemi berkaitan dengan wabah yang meluas ke berbagai pelosok dunia. Adapun Virus Corona sebagai cikal bakal penyakit Covid-19, pada tanggal 11 Februari 2020 oleh WHO dinyatakan sebagai pandemi yang disebabkan oleh virus SARS-CoV-2. Hal tersebut dikarenakan penyakit yang diumumkan timbul pertama kali di Wuhan, Tiongkok pada akhir 2019 telah mewabah ke beberapa negara di dunia termasuk Indonesia. Pada 2 Maret 2020, Pandemi Covid-19 ini telah memberikan tekanan

ekonomi yang sangat besar dan massif, dimana sektor kesehatan mengimpresi sosial, sektor sosial mengimpresi ekonomi dan sektor ekonomi secara langsung mempengaruhi sektor keuangan, terutama dari institusi-institusi moneter hingga non moneter. Kondisi pandemic covid 19 juga memiliki pengaruh negatif terhadap kegiatan pelayanan pemerintahan sebagai pelayanan public yang senantiasa siap siaga setiap saat melayani kebutuhan masyarakat pada umumnya. dampak virus ini membuat pemerintah mengeluarkan Paket kebijakan Pengganti Undang-Undang No.1 Tahun 2020 (PERPPU 1/2020) yang baru saja disahkan pada bulan April 2020. Selanjutnya, disusul dengan penerbitan PMK-23/2020 dan PMK-28/2020 yang menjabarkan tentang stimulant finansial dan pembatasan sosial. Kebijakan pada sektor penyelenggaraan dan pelayanan publik oleh pemerintah pusat dan daerah, yaitu melalui pembatasan hubungan sosial (social distancing), dilanjutkan dengan physical distance, dan juga Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Penerapan WFH (Work From Home) untuk Aparatur Sipil Negara (ASN), menghilangkan ritual keagamaan di lingkungan masyarakat dan menghimbau warga agar menekan kegiatan perniagaan di luar rumah.

Lazimnya strategi tersebut bermaksud baik, namun dampak dari kebijakan ini memiliki konsekuensi yang besar. Dimana dengan banyaknya instansi penyelenggaraan layanan publik yang membatasi fungsinya dan menggantinya dengan layanan online bahkan sampai meniadakan pelayanan sementara. Layanan online ini kemudian menjadi bumerang bagi pemerintah, berhubung sebagian wilayah Negara kita belum menikmati akses teknologi akibat keterbatasan infrastruktur pendukung layanan online ini. Dengan adanya kebiasaan baru ini, menciptakan fenomena sosial masyarakat terhadap fungsi teknologi online dan diharapkan pelayanan publik oleh pihak pemerintah dapat tetap berlangsung sebagaimana dalam kondisi normal sebelumnya. Ketika penyelenggaraan dan pelayanan publik oleh pemerintah pusat dan daerah dilaksanakan dengan berbagai pembatasan dan protokoler kesehatan, pada Sektor pengelolaan keuangan daerah khususnya pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar justru ditantang untuk tetap bekerja secara efektif dan lebih adaptif untuk mendukung program-program pemerintah terutama di bidang keuangan daerah Kabupaten Takalar.

Salah satu faktor yang memiliki dampak langsung pandemic covid 19 yaitu aktivitas pelayanan publik terkait Komitmen kerja pegawai dalam organisasi, Kedisiplinan, serta motivasi kerja setiap pegawai Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar mengalami perubahan. Komitmen kerja mengalami redup seketika ketika pandemic covid 19 melanda sejumlah daerah di Indonesia khususnya di wilayah Sulawesi Selatan. Komitmen kerja yang sedianya tetap terpatri di setiap pegawai ASN, malah tiba-tiba mengalami perubahan yang cukup signifikan akibat dampak pandemic covid 19, sehingga berbagai kebijakan diluncurkan seperti jaga jarak, gerakan PSPB baik skala kecil maupun dalam bentuk skala Nasional di seluruh Indonesia, kebijakan ini tidak lain untuk mengurangi penyebaran pandemi covid 19 di berbagai daerah dan kabupaten di seluruh wilayah Indonesia.

Kebijakan sosial distancing maupun kebijakan PSPB skala besar ini mempengaruhi komitmen kerja setiap pegawai yang sedianya bekerja full time di kantor melayani kebutuhan masyarakat maupun kebutuhan antar Instansi tertentu dalam lingkup pemerintahan Kabupaten Takalar mengalami terganggu akibat pembatasan jumlah pegawai yang masuk kerja di kantor sebagaimana biasanya.

Komitmen kerja adalah sebutan lain dari komitmen organisasional, merupakan sudut pandang karakter yang dapat dipakai untuk menilai tendensi pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Robbins dan Judge (2008) berpendapat bahwa Komitmen

kerja adalah tendensi seorang karyawan terhadap organisasi tertentu dengan tetap mempertahankan tujuan dan eksistensinya dalam organisasi tersebut.

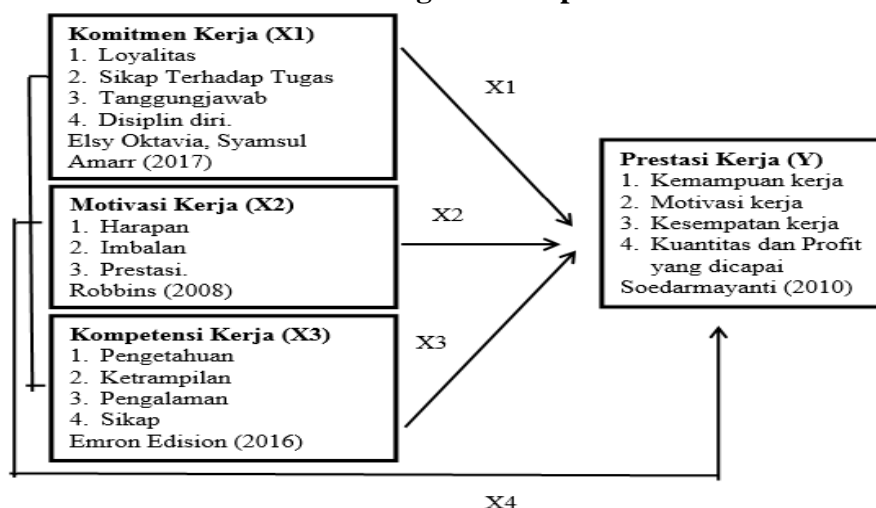
Tidak adanya komitmen dari pegawai dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai yang nantinya dapat menyebabkan penurunan kinerja organisasi dalam hal ini Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar. Selain Komitmen kerja mengalami perubahan, variabel motivasi kerja dan kompetensi pegawai pun mengalami perubahan yang sangat signifikan terhadap aktivitas kerja para pegawai di kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.

Motivasi adalah motif yang didefinisikan sebagai suatu dorongan dalam diri untuk melakukan aktivitas, cenderung berawal dari dorongan pribadi (drive) dan berakhir dengan penyesuaian diri yang dilakukan untuk memuaskan motif (Dwinanda, 2022). Motivasi Kerja adalah suatu faktor pendorong yang berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, yang menyebabkan seseorang tersebut memiliki antusias yang tinggi akan kontribusi terbaik dan maksimal sehingga mencapai tujuan bersama. Menelaah motivasi kerja, erat hubungannya dengan penilaian prestasi kerja, hal ini disebabkan karena motivasi kerja adalah elemen pokok dari tingkah laku kerja. Prestasi kerja dapat diartikan sebagai capaian pekerjaan seseorang sesuai takaran yang berlaku.

Menurut Hasibuan (1995), prestasi kerja merupakan suatu capaian seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya yang didasarkan atas kesanggupan, pengetahuan dan ketekunan. Dwinanda (2022) memaparkan bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan/tugas berdasar pada pengetahuan dan kemampuan serta didukung oleh etos kerja yang diperlukan pada jabatan tersebut. Kompetensi ini merupakan manifestasi keterampilan pegawai yang berhubungan dengan tugasnya dalam mencapai visi dan misi lembaga. Dengan adanya Kompetensi yang baik akan sangat membantu menciptakan Kinerja Individu/Pegawai sekaligus Kinerja Lembaga khususnya Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis ingin mengetahui apakah komitmen, motivasi dan kompetensi berpengaruh pada prestasi kerja pada masa pandemic covid-19, untuk itu penulis mengambil judul “Pengaruh Komitmen, Motivasi, dan Kompetensi pada masa Pandemi Covid 19 Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar”.

**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**



Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kerangka konseptual diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga bahwa bahwa Komitmen, Motivasi, dan kompetensi pada masa Pandemi Covid 19 berpengaruh Parsial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.
2. Diduga bahwa bahwa Komitmen, Motivasi, dan kompetensi pada masa Pandemi Covid 19 berpengaruh Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.
3. Diduga Kompetensi Berpengaruh Dominan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar dan dilaksanakan pada bulan Juni - Juli 2021. Target populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar yang berjumlah 44 orang, sampel sebanyak 44 pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	.869	1.240		.701	.487			
X1	.011	.075	.014	.145	.886	.679	1.472	
X2	.366	.121	.356	2.768	.009	.379	2.641	
X3	.592	.132	.555	4.498	.000	.412	2.427	

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,869 + 0,011X1 + 0,366X2 + 0,592X3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 0,869 memiliki arti jika variabel X1, X2, dan X3 tidak terdapat perubahan maka nilai prestasi Kerja 0,869
2. Koefisien regresi variabel komitmen mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 0,011 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan komitmen dalam variabel X1 maka Y atau prestasi kerja pegawai bertambah sebesar 0,011

3. Koefisien regresi variabel motivasi mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 0,366 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan motivasi dalam variabel X2 maka Y atau prestasi kerja pegawai bertambah sebesar 0,366
4. Koefisien regresi variabel kompetensi mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 0,592 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan kompetensi dalam variabel X3 maka Y atau prestasi kerja pegawai bertambah sebesar 0,592

**Pengujian hipotesis secara parsial**

**1. Pengaruh Komitmen Terhadap prestasi kerja pegawai**

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel komitmen menunjukkan nilai t = 0,145 sedangkan nilai t tabel untuk n 44 adalah sebesar 2.019 dengan demikian nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel sehingga hasil tersebut menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen terhadap prestasi kerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,886 > 0,05$ . Dengan nilai signifikansi diatas 0,05 tersebut menunjukkan bahwa komitmen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

**2. Pengaruh Motivasi Terhadap prestasi kerja pegawai**

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel motivasi menunjukkan nilai t = 2.765 sedangkan nilai t tabel untuk n 44 adalah sebesar 2.019 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga hasil tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

**3. Pengaruh Kompetensi Terhadap prestasi kerja pegawai**

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kompetensi menunjukkan nilai t = 4.498 sedangkan nilai t tabel untuk n 44 adalah sebesar 2.019 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga hasil tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

**Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)**

**Tabel 2. Hasil Uji F (Secara Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137.083	3	45.694	39.826	,000 <sup>b</sup>
	Residual	45.894	40	1.147		
	Total	182.977	43			
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Komitmen, motivasi, dan Kompetensi						

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan hasil output SPSS tersebut diperoleh Nilai F Hitung sebesar 39.826 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai F hitung  $39.826 > F$  tabel 2,84 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen, motivasi, dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.

### Uji Variabel Dominan (Uji Beta)

**Tabel 3. Uji Variabel Dominan (Uji Beta)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.869	1.240		.701	.487
	Komitmen	.011	.075	.014	.145	.886
	Motivasi	.336	.121	.356	2.768	.009
	Kompetensi	<b>.592</b>	.132	.555	4.498	.000

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Berdasarkan hasil tabel diatas nilai “*Unstandardized Coefficient Beta*” diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel Kompetensi dengan nilai “*Unstandardized Coefficient Beta*” sebesar **0,592** dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menggambarkan bahwa Kompetensi (X3) merupakan salah satu faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan, tanpa kompetensi yang memadai yang dimiliki oleh setiap pegawai, maka tidak mustahil pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan dalam waktu yang bersamaan. Kompetensi sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai utamanya pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.866 <sup>a</sup>	.749	.730	1.07114	1.445
a	Predictors : (Constant), Komitmen (X1), Motivasi (X2), Kompetensi (X3).				
b	Dependent Variable : Prestasi kerja (Y)				

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar 0,749 Hal ini berarti 74,9% prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh komitmen, motivasi, dan kompetensi sedangkan sisanya yaitu 25,1% prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh secara parsial

Pada bagian uji secara parsial dapat dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

#### a. Pengaruh Komitmen terhadap prestasi kerja pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.

Hasil analisis terhadap pengaruh komitmen terhadap prestasi kerja pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 > 0,886$ , maka disimpulkan bahwa komitmen tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini **Sejalan** Penelitian yang dilakukan oleh Ana Puspitasari, 2013, Faisal Ridha, 2015. Darris Yadewani, 2014 yang menyatakan bahwa komitmen tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Surakarta, dan Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat (BPM) Provinsi Aceh serta Kantor Dinas Pendidikan Sumatera Utara.

Menurut Robbins dan Judge : 2008, arti komitmen kerja pegawai merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai mempunyai keinginan yang kuat untuk mempertahankan identitas sebagai bagian dalam instansi tempatnya bekerja. Bentuk keyakinan dari pegawai ini tidak lepas dari suasana lingkungan tempat bekerjanya yang memberikan kenyamanan begitu mendalam. Komitmen kerja juga menentukan hasil dari kinerja seorang pegawai apakah sesuai dengan tanggung jawab atau tidak. Memiliki pegawai dengan kompetensi yang sesuai tanggung jawabnya merupakan hal yang sangat penting bagi instansi, namun tanpa komitmen kerja yang tinggi maka kinerja dapat menghasilkan sesuatu yang kurang maksimal.

#### b. Pengaruh Motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.

Hasil analisis terhadap pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$ , maka disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini sejalan dan Sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Anna Rahmania Rambe, 2016, Penelitian Utari, 2016, Penelitian Ardhi Firmansyah1, Tri Wahyu Wirjawan, 2018, Krisnawati Wiji Rahayu, 2018, dan penelitian yang dilakukan Rusdin, 2021, Tesis STIE Nobel, yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Dalam jangka panjang, individu tidak termotivasi oleh audit dan emosi saja, dan yang lebih penting, mereka memberikan akuntabilitas yang memadai dan memastikan stabilitas pekerjaan yang teratur. Keseluruhan teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow didasarkan pada pendapat bahwa penguatan kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan menjadi lima kebutuhan hierarkis: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan atribusi, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri

#### c. Pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.

Hasil analisis terhadap pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar menunjukkan bahwa

nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hani Nurfataimah, 2020, Siti Nurjannah, 2016, Ahrul Tsani F (2013) “Hady Siti Hadijah, 2008, Sunaringtyas Nugraheni, 2008, dan Muksonuddin, 2009. Yang mengatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Jenderal Kemenlu di Jakarta, dan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bandung.

Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang Diklat Kompetensi Pejabat Publik (PNS) adalah kemampuan dan karakteristik yang berupa pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan sikap yang diperlukan pejabat publik untuk melaksanakan tugasnya. Selain itu, kemampuan kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 adalah kemampuan kerja setiap individu, termasuk dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Selanjutnya.

## **2. Pengaruh Komitmen, motivasi, dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.**

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel komitmen, motivasi, dan kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai. dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara komitmen, motivasi, dan kompetensi terhadap prestasi kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen, motivasi, dan kompetensi secara bersama-sama memberikan pengaruh nyata atau positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya variabel yang diteliti secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.

## **3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.**

Uji beta merupakan salah pengujian untuk mengetahui variabel yang mana di antara 3 variabel Independen yang meliputi variabel komitmen (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar

Berdasarkan hasil tabel Unstandardized Coefficient Beta” diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel Kompetensi dengan nilai “Unstandardized Coefficient Beta” sebesar 0,592 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menggambarkan bahwa Kompetensi (X3) merupakan salah satu faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan, tanpa kompetensi yang memadai yang dimiliki oleh setiap pegawai, maka tidak mustahil pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan dalam waktu yang bersamaan. Kompetensi sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai utamanya pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti terhadap pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :



1. Variabel Komitmen tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja sedangkan variabel motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar
2. Variabel komitmen, motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar
3. Variabel kompetensi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar

#### DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Becker, N.J., dan Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1–18.
- Christy, Cael. (2010). *Functional Anatomy*, Lippincott Williams & Wilkins, Philadelphia.
- Cleland, D. I., & King, W. R. (1987). *Systems Analysis and Project Management*. New York. Mc Graw-Hill.
- Dwinanda, G. (2022). Efek Pendidikan dan Pelatihan Melalui Kompetensi dan Imbasnya Terhadap Kinerja Pada PT Barru Barakah Property. *Nobel Management Review*, 3(2), 261-273.
- Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Motivasi dan Komitmen Organisasi Dalam Mempengaruhi Capaian Kinerja Pegawai Kontrak Pada PT Tuju Wali-Wali Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 232-241.
- Elsy, Oktavia., Syamsul, Amar. (2017). Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kopperindang dan UKM Kabupaten Dharmasyara Bandung.
- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67.
- Hackman, J. Richard., Oldham, Greg. R., & Stepina, Lee. P. (1978). Norms For The Job Diagnostic Survey. Technical Report. No. 16. School of Organization and Management. Yale University.
- Hasibuan, P. Malaju. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Gunung Agung. Jakarta.
- Husain, Anton. (2011). *Pentingnya Pelatihan dan Pengalaman Kerja SDM*. Penerbit Tarsinto. Bandung.
- Hutapea, Thoha. (2009). *Kompetensi Plus*. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

- Indriyani, AN. (2008). Pendidikan dan Pelatihan Kerja. Penerbit Grassindo. Jakarta.
- Kaswan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Kunandar. (2007). Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru. Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kurniawan, Greenberg, Albert. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung. Jurnal Manajemen, 15 (1), 95-118. Bandung.
- Kusumaputri, Erika, Setyanti. (2015). Komitmen pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi. Deepublish. Yogyakarta.
- Madura, Jeff. (2001). Pengantar Bisnis. Penerbit. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. dan Anwar, Prabu. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, L. Robert., John, H. Jackson. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Mayer, J.P, Alien. (2003). The Measurement and Antecedent Of Affective Continuance And Normative Commitment To The Organization .Journal of Occupational Psychology 63(1): 1 – 18.
- Mulyadi. (2007). Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Noordjanah, A. (2015). Hubungan Harga Diri dan Optimisme Dengan Motivasi Belajar pada siswa MAN Maguwoharjo Sleman Laporan Penelitian. Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan. Yogyakarta.
- Oei, Istijanto. (2010). Riset Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Gramedia. Jakarta.
- Ramayulis. (2002). Ilmu Pendidikan Islam. Penerbit. Kalam Mulia. Jakarta.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen, P., dan Mary, Coulter. (2017). Manajemen. Penerbit: Erlangga. Jakarta.
- Siagian, P. Sondang. (2002). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Rineka Cipta. Jakarta.
- Singarimbun, Masri., Dan Sofian, Effendi. (2013). Metode Penelitian Survei. Pustaka Lp3es Indonesia. Jakarta.

- Sri, Mulyani. (2019). Masyarakat harus paham kenapa bayar pajak. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4331090/sri-mulyani-masyarakat-harus-paha-m-kenapa-bayar-pajak>. Diakses pada 22 April 2019 pukul 14.41.
- Stephen, P. Robbins., and Timothy, A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Penerbit: Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit: CV Alfabeta. Bandung.
- Suhardi. (2013). *The Science Of Motivation Kitab Motivasi*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sujarweni, Wiratna. (2014). *Metodologi penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. PT Pustaka Baru. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta. Kencana.
- Swansburg, R. C. (2001). *Pengembangan staf keperawatan: suatu pengembangan sumber daya manusia*. EGC. Jakarta.
- Taufik. (2012). *Empati: pendekatan psikologi sosial*. Jakarta. Raja Grafindo.
- Victor, H. Vroom. (2006). *On The Origins of Expectancy Theory*. Great Minds in Management Oxford University.
- Waridin., dan Masrukhin. (2006). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai, Vol. 7 No. 2, Ekobis. Jakarta.
- Winardi. (2001). *Motivasi dan Pemotivasian*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yusril, Yusuf, Aba, La., Dwi, Siswanta, Kuwat, Triyana., dan others. (2014). "Sensitivity improvement of ammonia gas sensor based on poly (3, 4-ethylenedioxythiophene): poly (styrenesulfonate) by employing doping of bromocresol green." *Journal of Nanotechnology* 2014 (864274): 1–5.