



## Kinerja Pegawai Berdasarkan Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Kerja

Febsri Susanti<sup>1)</sup>, Fitri Nora<sup>2)</sup>

<sup>1,2)</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

[febsrisusanti@akbpstie.ac.id](mailto:febsrisusanti@akbpstie.ac.id)

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of work competence, work motivation, and work commitment on the performance of the employees of the Secretariat of DPRD Kota Pariaman as many as 49 people. The research method is by collecting data through distributing questionnaires to the entire population which can be used for analysis purposes. This hypothesis testing is done by using multiple linear regression data analysis techniques. The results of the data analysis show that from the three independent variables, the results of hypothesis testing are obtained: Job competence has a significant effect on the performance variable (dependent variable). Furthermore, work motivation variable has a significant effect on performance. And the work commitment variable has a significant effect on performance. Likewise with the simultaneous test, the three independent variables also affect the performance as the dependent variable. The results of the hypothesis testing found that the magnitude of the influence of work competence, work motivation and work commitment to performance was 75.8%. While the rest (100% - 75.8% = 24.2%) is influenced by other variables outside this regression model*

**Keywords:** Job Competence, Work Motivation, Work Commitment, Performance

---

*Detail Artikel:*

*Disubmit : 30 Juni 2025*

*Disetujui : 17 juli 2025*

*DOI:10.31575/jp.v9i1.585*

---

### PENDAHULUAN

Sebagai wakil rakyat terpilih yang dihasilkan oleh sebuah proses politik, masyarakat tentunya berharap banyak bahwa apa yang menjadi kehendaknya dan aspirasinya akan bisa ditindaklanjuti oleh wakil rakyat yang dipercayainya, setelah kelak nanti menduduki jabatan sebagai anggota DPRD Kabupaten /Kota, Kota, anggota DPRD Provinsi, bahkan saat menjadi anggota DPR-RI. Sebagai wakil rakyat terpilih, kemampuan, dan kapabilitas, perseorangan yang berasal dari lapisan golongan, perbedaan tingkat pendidikan, keterbatasan pengetahuan, dan lain sebagainya. Ternyata belum menjamin terhadap kapabilitas. Kelemahan, kekurangan serta dinamika dari keragaman gabungan partai politik adalah sesungguhnya dapat dijadikan sebuah dinamika yang berkembang sehari hari oleh masing masing anggota DPRD. Untuk itu penting fasilitator terhadap keragaman tersebut oleh suatu bentuk lembaga, yang dalam hal ini adalah Sekretariat DPRD. Sehingga anggapan yang akhir akhir ini yang berpendapat bahwa lemahnya kinerja anggota DPRD adalah disebabkan oleh anggota DPRD itu sendiri dalam

melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya, tidak akan ada lagi. Sebagaimana halnya dengan Sekretariat DPRD Kota Pariaman.

Sebagai sebuah organisasi Sekretariat DPRD Kota Pariaman. terdiri atas Pegawai Sekretariat yang dituntut memiliki kompetensi, motivasi dan komitmen dalam memfasilitasi kelancaran tugas pokok dan fungsi seluruh anggota DPRD. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, karena Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya yang ada didalam organisasi tersebut, baik sumber daya manusia maupun finansial. Sumber daya manusia sangat memiliki peran yang penting guna mencapai sasaran organisasi. Untuk itu dibutuhkan sumber daya yang memadai dalam organisasi. Sumber daya manusia yang memadai dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki setiap pegawai dalam organisasi yang dalam hal ini Sekretariat DPRD Kota Pariaman.

Belum optimalnya Kinerja Sekretariat DPRD Kota Pariaman sebagai mitra kerja dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, telah memunculkan berapa persoalan terkait dengan peran dan fungsi dari Lembaga DPRD Pariaman pada akhir- akhir ini. Sesuai dengan hasil pengamatan peneliti disebabkan oleh pegawai sekretariat DPRD yang tidak memiliki kompetensi dalam melaksanakan tugas tugas penting dalam beberapa hal, antara lain: membuat petunjuk dan pedoman tata cara menampung bagaimana aspirasi masyarakat ditampung dan ditanggapi oleh DPRD dengan cara cepat, belum efektif nya pelaksanaan rapat- rapat penting DPRD, serta kompetensi pegawai sekretariat dalam hal menyiapkan bahan dan materi yang terinci, terukur, yang harus disampaikan terlebih dahulu sebelum rapat rapat penting dimulai. Serta pelaksanaan tugas-tugas yang berhubungan terhadap realisasi keuangan internal dari Sekretariat DPRD Kota Pariaman.

Setiap organisasi selalu mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya pegawai yang berkualitas. Untuk menciptakan pegawai yang berkualitas, dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari seorang pimpinan maupun dari pegawai itu sendiri. Dorongan tersebut dapat berupa adanya motivasi kepada pegawai, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja.

Aparatur pemerintah, adalah kumpulan manusia yang mengabdikan pada kepentingan negara dan pemerintahan dan berkedudukan sebagai pegawai negeri (Tayibnapsis, 2003), sedangkan menurut Moerdiono (1988) mengatakan aparatur pemerintah adalah seluruh jajaran pelaksana pemerintah yang memperoleh kewenangannya berdasarkan pendelegasian dari Presiden Republik Indonesia. Dengan kata lain aparatur negara atau aparatur adalah para pelaksana kegiatan dan proses penyelenggaraan pemerintahan negara, baik yang bekerja di dalam tiga badan eksekutif, legislatif dan yudikatif maupun mereka yang sebagai TNI dan pegawai negeri sipil pusat dan daerah yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah.

Dari aparat negara dan atau aparatur pemerintah, diharapkan atau dituntut adanya kemampuan baik berupa pengetahuan, keterampilan serta sikap perilaku yang memadai, sesuai dengan tuntutan pelayanan dan pembangunan sekarang ini

Kinerja Pegawai...(Susanti, Nora)

ISSN: 2556 - 2278



(Handayani, 2008). Sementara itu, konsep lain mendefinisikan kemampuan atau *ability* sebagai sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu yang bersifat mental atau fisik (Gibson, 2012), sedangkan *skill* atau keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas (Soetopo, 2009)

Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja (Palan, 2007). Kompetensi, mencakup beberapa jenis karakteristik yang berbeda, yang mendorong perilaku. Fondasi karakteristik ini terbukti dalam cara seseorang berperilaku di tempat kerja. Kompetensi adalah mengenai orang seperti apa dan apa yang dapat mereka lakukan, bukan apa yang mungkin mereka lakukan. Kompetensi ditemukan pada orang-orang yang diklasifikasikan sebagai Kinerja unggul atau efektif (Kinerja di atas rata).

Sebelum membicarakan masalah motivasi lebih lanjut, perlu kiranya diketahui terlebih dahulu apakah yang dimaksud dengan “motif, motivasi, dan motivator”. Definisi terhadap istilah-istilah tersebut (motif, motivasi, dan motivator), akan banyak dijumpai dalam uraian berikut ini. Menurut David B. Guralnik, dalam Dasar-Dasar Motivasi (Moekijat: 2002): “*motive is an inner drive, impulse, etc, that causes one to act*”. (Motif adalah suatu perangsang dari dalam, suatu gerak hati, dan sebagainya yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu).

Sedangkan menurut Koontz, dalam Dasar-Dasar Motivasi (Moekijat: 2002), menyatakan: *As Berelson and Steiner have defined the term, a motive “is an inner state that energizes, activities, or more (hence ‘motivation’), and that directs or channels behavior toward goals”*. (Seperti yang dirumuskan oleh Berelson dan Steiner, suatu motif adalah suatu ledakan dari dalam yang memberi kekuatan, yang menggiatkan, atau yang menggerakkan, karenanya disebut penggerakan atau motivasi, dan yang mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah tujuan-tujuan).

Dalam suatu organisasi selalu dibutuhkan orang-orang yang terampil yang mempunyai komitmen yang tinggi dalam mengembangkan arah organisasi. Dukungan dari orang-orang yang loyal yang memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas akan menjadikan organisasi lebih efektif dan lebih berhasil sehingga akan lebih mudah untuk mencapai tujuan atau sasaran yang diharapkan. Keberhasilan suatu lembaga atau organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh komitmen orang-orang yang berada di dalamnya. Baik terhadap waktu, pekerjaan, maupun aturan-aturan yang berlaku.

Komitmen Pegawai terhadap organisasi (*EOC/Employee Organizationnal Commitment*) yang merupakan suatu sikap kerja, belakangan ini sering dibicarakan sebagai isu strategic (Cole, 2009) dan diyakini sebagai suatu yang harus dimenangkan oleh organisasi. Komitmen keorganisasian Pegawai mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi berfungsi efektif, McCaul (2008). Kurangnya komitmen Pegawai banyak dituding sebagai perilaku dibalik tingginya biaya dan buruknya pelayanan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Kantor Sekretariat DPRD Kota Pariaman. Penelitian dilakukan dengan melakukan survey dengan mengisi data kuesioner kepada pegawai sekretariat DPRD Kota Pariaman yang berjumlah 49 responden.

**Tabel 1**

**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Pengertian	Indikator
Kinerja	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya atau sebagai gambaran mengenai tentang besar kecilnya hasil yang dicapai dari suatu kegiatan baik dilihat secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan visi, misi suatu organisasi yang bersangkutan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas</li> <li>2. Kualitas kerja</li> <li>3. Ketepatan Waktu</li> <li>4. Kehadiran karyawan</li> <li>5. Efektifitas sumberdaya</li> </ol>
Kompetensi Kerja	Kompetensi Kerja adalah kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup atas pengetahuan ( <i>knowledge</i> ), keterampilan ( <i>skill</i> ) dan sikap ( <i>attitude</i> ) dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas dengan standar kinerja ( <i>performance</i> ) yang ditetapkan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan (Knowledge)</li> <li>2. Keterampilan (Skill)</li> <li>3. Sikap (Attitude)</li> </ol>
Motivasi Kerja	Suatu ledakan dari dalam yang memberi kekuatan, yang menggiatkan, atau yang menggerakkan, karenanya disebut penggerakan atau motivasi, dan yang mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah tujuan-tujuan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Daya Pendorong</li> <li>2. Kemauan</li> <li>3. Kerelaan</li> <li>4. Membentuk Keahlian</li> <li>5. Membentuk Keterampilan</li> <li>6. Tanggung Jawab</li> <li>7. Kewajiban</li> <li>8. Tujuan</li> </ol>
Komitmen Kerja	Keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keinginan dirinya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap nilai – nilai dan tujuan - tujuan organisasi.</li> <li>2. Kesiediaan individu untuk berusaha dengan sungguh – sungguh demi kepentingan organisasi</li> <li>3. Terdapatnya keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap dapat menjadi anggota organisasi tersebut</li> </ol>

Teknik analisis data menggunakan uji instrumen penelitian (uji validitas, uji reabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heterokedastisitas), regresi linear berganda, dan Uji hipotesis (uji T).

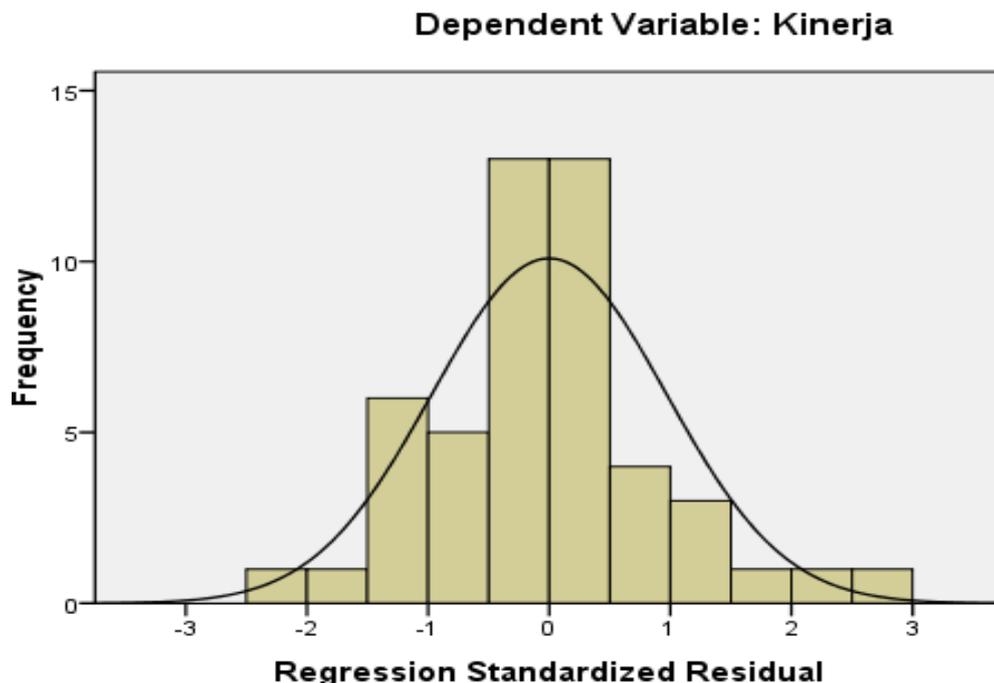
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2007:110). Menurut Ghozali, (2007) untuk mendeteksi uji normalitas dapat dilakukan melalui Analisa grafik. Analisa grafik ini dapat digunakan untuk menentukan normalitas dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Berikut ini diperlihatkan grafik histogram hasil analisa regresi dalam penelitian ini. Berdasarkan grafik histogram tersebut, terlihat bahwa data observasi terdistribusi dengan normal dimana kurvanya adalah normal. Oleh karena itu uji normalitas terpenuhi.

### Histogram



### Uji Multikolonieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variabel*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling

berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2007). Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi melalui nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$ .

Mengacu pada penjelasan diatas, variabel bebas dalam penelitian ini dinyatakan bebas dari multikolonieritas. Hal ini terbukti dengan didapatkannya nilai *tolerance* untuk semua variabel bebas berada diatas 0,10. Seperti nilai *tolerance* variabel Kompetensi Kerja (X.1) sebesar 0,107 dan begitu juga nilai variabel bebas kedua Motivasi Kerja (X.2) yaitu sebesar 0,111, serta nilai Komitmen Kerja (X3) dengan nilai adalah sebesar 0,158

Begitu juga jika dilihat dari nilai VIF (*variance inflation factor*), tidak satupun dari variabel bebas memiliki nilai VIF diatas 10, sebagaimana yang ditunjukkan oleh Tabel berikut ini, bahwa nilai ketiga variabel nya adalah sebesar 9,368 untuk variabel kompetensi kerja, 9,001 nilai variabel Motivasi Kerja serta 7,100 untuk nilai komitmen kerja (dibawah 10, sebagaimana menjadi prasyarat untuk uji multikolonieritas).

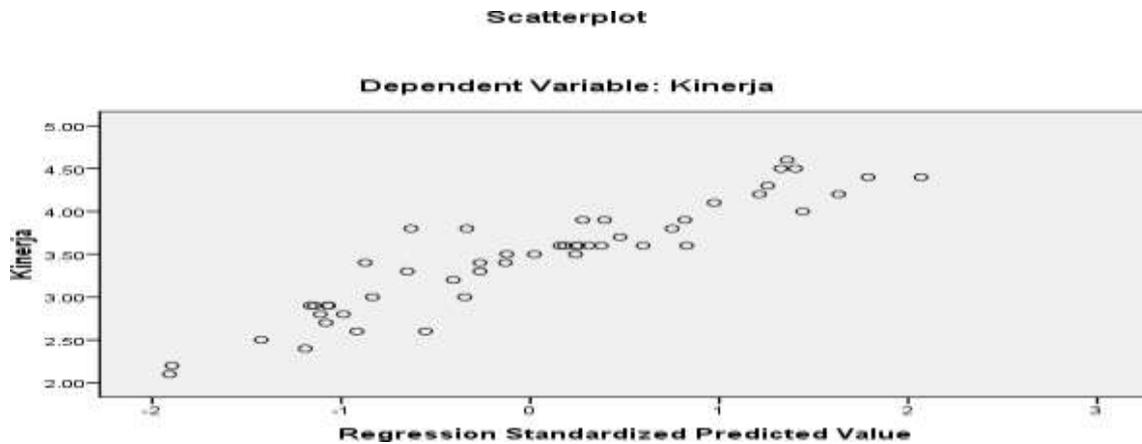
**Tabel 2**  
**Uji Multikolonieritas**

Variabel bebas	Tolerance	VIF
Kompetensi Kerja (X1)	0,107	9,368
Motivasi Kerja (X2)	0,111	9,001
Komitmen Kerja (X3)	0,158	7,100

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat Garfik Plott (*Scatter plot*). Jika tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat dari Grafik Plott dibawah ini, dimana titik- titik tidak memperlihatkan pola yang jelas dan menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y.



**Uji Hipotesis Penelitian**

Menurut Sekaran (2003) *hypothesis is an educated conjuncture about the logically developed relationship between two or more variabels, expresses in the form of testable statements.* Secara umum definisi tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis merupakan dugaan tentang hubungan yang logis antara dua variabel atau lebih yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan yang perlu diuji kebenarannya.

Untuk melakukan pengujian hipotesis ini, digunakan analisa regresi linier berganda. analisa regresi berganda merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Sekaran 2003). Tujuan menggunakan analisa regresi berganda dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja serta Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Pariaman

Dalam pengujian hipotesis, penelitian ini memberikan asumsi bahwa tingkat signifikansi hipotesis alternatif yang diterima adalah dibawah 0,05 atau 5%. Hasil analisa regresi berganda tersebut diringkas pada tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3**

**Ringkasan Hasil Analisa Regresi Berganda Pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja**

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Signifikan
Kinerja (Y)	Konstanta (a)	0,795	0,005
	Kompetensi Kerja (X1)	1,025	0,000
	Motivasi Kerja (X2)	0,724	0,002
	Komitmen Kerja (X3)	0,967	0,002
	F	46,987	0,000
	R <sup>2</sup>	0,758	

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa nilai koefisien regresi (beta) untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

- a. Besar koefisien regresi kompetensi kerja adalah 1,025 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Besarnya nilai signifikansi tersebut berada jauh

- dibawah 0,05. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
- b. Besar koefisien regresi motivasi kerja adalah 0,724 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Besarnya nilai signifikansi tersebut berada dibawah 0,05. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja .
  - c. Besar koefisien regresi komitmen kerja (X3) adalah 0,967 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Besarnya nilai signifikansi tersebut berada jauh dibawah 0,05. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa komitmen kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
  - d. Selanjutnya Besarnya pengaruh keempat variable tersebut Simultan secara bersama sama didapatkan nilai koefisien regresi melalui uji F atau uji adalah sebesar 46,987 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Besarnya nilai signifikansi tersebut berada jauh dibawah 0,05. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kompetensi kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan komitmen kerja (X3) berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja (Y).

**Tabel 4**  
**Ringkasan Hasil Uji Hipotesis Penelitian**

Hipotesis	Pernyataan	Hasil Uji Hipotesis
H1.	Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Pariaman	Diterima
H2.	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Pariaman.	Diterima
H3.	Komitmen Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Pariaman	Diterima
H4	Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Pariaman	Diterima

Besarnya pengaruh keempat variable tersebut melalui nilai *R Square* adalah sebesar 0,758 atau 75,8 %. Sedangkan sisanya sebesar 24,2 % dipengaruhi oleh variable lain yang tidak termasuk kedalam model penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja

Sesuai dengan hasil penelitian ini telah menemukan bahwa terjadinya hubungan yang berpengaruh signifikan antara variable bebas pertama (X1) kompetensi Kerja, terhadap Kinerja. (Y) Dengan besarnya koefisien regresi kompetensi kerja adalah 1,025, tingkat signifikansi sebesar 0,000. Besarnya nilai signifikansi tersebut berada jauh dibawah 0,05. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Sedangkan dengan melihat kepada nilai rata-rata terendah sebesar 2,7755 dari hasil penelitian ini dindikasikan bahwa pada umumnya masing masing pegawai belum merasakan

bahwa pengetahuan dan skill mereka saat ini belum sesuai dengan standard kompetensi yang diharapkan oleh Sekretariat DPRD Kota Pariaman. Untuk itu, pada masa mendatang diharapkan pegawai Sekretariat DPRD Kota Pariaman ditugaskan sesuai dengan pengetahuan yang mereka miliki. Dengan kondisi demikian penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi kepada Sekretaris DPRD Kota Pariaman adanya pertimbangan yang mendasar sekali terhadap seseorang untuk ditempatkan sesuai pengetahuan yang mereka miliki

Penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Muhamadin (2008) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja dan komitmen kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sijunjung ", menemukan bahwa Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja masih bersifat relatif kecil terhadap Kinerja. Menurut Muhamadin (2008), tersebut menemukan pengaruh variabel bebas kompetensi kerja, motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja adalah dengan nilai  $R^2$  sebesar 0,417 atau 41,7 % dengan tingkat signifikansi 0,000 atau  $\alpha < 0,005$ .

Hasil penelitian ini semakin memperkuat teori yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja. Menurut teori yang dikemukakan oleh Arbono (2009), mengemukakan bahwa: Kompetensi didefinisikan sebagai aspek aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja yang superior. Aspek aspek pribadi ini termasuk sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Kompetensi- kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Sesuai dengan hasil penelitian ini telah menemukan bahwa terjadinya hubungan yang berpengaruh signifikan antara variabel bebas Kedua Motivasi Kerja ( $X_2$ ), terhadap Kinerja. (Y) dengan besarnya koefisien regresi motivasi kerja adalah 0,724 dan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Besarnya nilai signifikansi tersebut berada dibawah 0,05. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Selanjutnya, dengan melihat kepada nilai terendah pertanyaan nomor 10 dari mean penelitian yaitu sebesar 2.9388, kondisi ini diinterpretasikan bahwa aspek dibidang motivasi kerja yang seharusnya menjadi perhatian adalah, masing-masing pegawai belum merasakan bahwa Sekretariat DPRD Kota Pariaman, pada umumnya bahwa semua pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana. Dengan kondisi demikian penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi kepada Sekretaris DPRD Kota Pariaman agar melakukan bimbingan, pengawasan dalam hal penyusunan rencana kerja, harian mingguan dan bulanan masing masing bagian pada masa yang akan datang

Penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Mardalena (2011) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja dan komitmen kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Agam", menemukan bahwa Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja masih bersifat relatif kecil terhadap Kinerja. Menurut Mardalena (2011), tersebut menemukan pengaruh variabel bebas kompetensi kerja, motivasi kerja dan komitmen secara signifikan terhadap kinerja adalah dengan nilai  $R^2$  sebesar 0,673 atau 67,3 % dengan tingkat signifikansi 0,002,

atau  $\alpha < 0,005$ .

Hasil penelitian ini semakin memperkuat teori yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Herzberg (2007) berpendapat bahwa administrasi dan kebijaksanaan kantor, kondisi kerja, dan lain-lain merupakan faktor ketahanan (penyehat), sedangkan keberhasilan, tanggung jawab, dan lain-lain merupakan faktor motivasi. Oleh sebab itu, bila ingin memotivasi seseorang lebih baik ditekankan pada keberhasilan, pengakuan, perkembangan, tanggung jawab orang tersebut untuk menentukan keberhasilan seseorang dalam bekerja dan untuk mengukur seberapa jauh pencapaian kinerja seseorang

### **Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja**

Sesuai dengan hasil penelitian ini telah menemukan bahwa terjadinya hubungan yang berpengaruh signifikan antara variabel bebas Ketiga Komitmen Kerja (X3), terhadap Kinerja. (Y). Besarnya koefisien regresi komitmen kerja (X3) adalah 0,967 dan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Besarnya nilai signifikansi tersebut berada jauh dibawah 0,05. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa komitmen kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Selanjutnya dengan melihat kepada nilai terendah dari item pertanyaan nomor 6 (enam) sebesar 3,1020.” selalu dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Kondisi ini diinterpretasikan bahwa tidak selalu mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Walaupun mereka menerima setiap tipe penugasan yang disampaikan oleh masing masing bagian. Untuk itu direkomendasikan kepada Sekretaris DPRD Kota Pariaman agar masing masing Pegawai dapat melaksanakan setiap tipe penugasan pekerjaan, serta dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan

Penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Rahman (2014) dalam penelitiannya yang berjudul ”Pengaruh Komitmen Kerja Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Dan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kerinci ”, menemukan bahwa Pengaruh Komitmen kerja Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja masih bersifat relatif kuat terhadap Kinerja. Menurut Rahman (2014), tersebut menemukan pengaruh variabel bebas Komitmen kerja kompetensi kerja, dan motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja adalah dengan nilai  $R^2$  sebesar 0,774 atau 77,4 % dengan tingkat signifikansi 0,004, atau  $\alpha < 0,005$

Hasil penelitian ini semakin memperkuat teori yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara komitmen kerja terhadap kinerja. Sahertian (2009) menjelaskan bahwa komitmen dapat timbul bila ada kecintaan terhadap tugas dan tanggung jawab. Dan Komitmen merupakan sebagai dasar untuk pemenuhan terhadap keberhasilan seseorang dalam menentukan keberhasilan seseorang dalam bekerja dan mewujudkan kinerjanya. Semua orang secara ilmiah memiliki komitmen. Namun, komitmen yang dimiliki semua orang tidak akan pernah sama. Ada orang yang komitmennya rendah dan ada pula orang yang tingkat komitmennya tinggi. Hal ini ditentukan oleh tingkat perkembangan dan proses kejiwaan yang berbeda secara alamiah.





## SIMPULAN

Berdasarkan analisa data dan interpretasi yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan simpulan sebagai berikut: 1) Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Pariaman. 2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Pariaman. 3) Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Pariaman. 4) Kompetensi kerja, motivasi kerja dan komitmen kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Pariaman. 5) Besarnya pengaruh Kompetensi kerja, motivasi kerja dan komitmen kerja secara simultan terhadap Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Pariaman adalah ditentukan melalui nilai  $R^2$  adalah sebesar 0,758 atau 75,8 %. Sisanya sebesar 24,2 % dipengaruhi oleh variable lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Sekretariat DPRD Kota Pariaman yang telah mengizinkan untuk melakukan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen dan Mayer (2007) *Designing An Effective 360-Degree Appraisal Feedback Process. Organizational Dynamics*. 25 24-38
- Alfonso (2005) *Effectivity of Organization As Behaviour, third Edition, New York. Prantice Hall. Engelwood Cliffs Jersey*
- Ancok (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Djambatan Arbono
- (2009) *Manajemen Sumber daya manusia (MAP 532)*
- As'ad (2010) *Penilaian Kinerja Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta
- Anwar, S. ., Marlius, D., & Hidayat, H. (2024). Keputusan Pembelian Paket Kartu Data Telkomsel Dilihat dari Bauran Promosi. *Jurnal Ekobistek*, 13(4), 264–271.
- Baron dan Armstrong (2010), *The Making of Human Reseources Development, Prentice Hall, Inc., Englewoods Cliffs, New Jersey, USA*
- Dessler (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusi, Human Resource Management 7e*. Penterjemah: Benyamin Molan PT Prenhallindo, Jakarta.
- Galis (2005) “Analisis Serta Perumusan Kebijakan dan Strategi Organisasi”, Pt. Gunung Agung, Jakarta,
- Gibson, (2012) *Organizations, Richard. D. Irwin. Inc. Disain dan Aplikasi*. Edisi 3. Alih Bahasa Jusuf Udaya, Lic. Ec, Jakarta: Arcan
- Ghozali (2007) *Aplikasi Analisis. multivariate dengan program SPSS, Edisi I Semarang Handayani*ngrat (2008) *Tata Kerja Organisasi. Jakarta. CV. Mandar Maju*.

- Kuncoro (2003) *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi, Bagaimana Meneliti & Menulis Skripsi*. Erlangga, Jakarta
- Kusumaputri (2015) *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, CV. Haji Masagung, Jakarta
- Kusuma, R. C. S. D., Walenta, A. S., Yasa, N. N. K., Mayliza, R., Suhendar, A. D., Permatasari, R. W., ... & Sari, L. F. (2023). *Pengantar Manajemen Bisnis*.
- Marlius, D., & Wulandari, V. (2025). Pengaruh Kepercayaan, Kepuasan Pelanggan dan Citra Perusahaan terhadap Loyalitas Pelanggan pada MG Store Padang. *ARZUSIN*, 5(2), 755-772. <https://doi.org/10.58578/arzusin.v5i2.5488>
- Marlius, D., & Salamanang, W. (2025). Pengaruh Kompetensi Teknis, Kemampuan Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1363-1369. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v6i2.2475>
- Marlius, D., & Zamzahrani. (2025). Dampak Influencer Marketing, Price Discount Dan Bonus Pack Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Produk Fashion Shopee. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1270-1279. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v6i2.2460>
- Marlius, D., & Sagita, V. (2025). Pengaruh Servant Leadership Dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Padang. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 177-183. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v6i2.2342>
- Marlius, D., & Rahmadani., W. S. (2025). Pengaruh Human Relation, Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Nagari Cabang Utama Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 183-197. <https://doi.org/10.55606/jebaku.v5i2.5365>
- Mardalena (2011) *Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja dan komitmen kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Agam*
- Moekijat (2002) *Pengembangan Psikologi Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Kelima, Tunas Mekar*
- Moenir (2006). *Dasar-dasar Motivasi*. Bandung: CV. Pionir Jaya.
- Moerdiono (1988) *“Peranan Administrasi Negara dalam Pembangunan” PT. Eresco Bandung, Jakarta.*
- Muhamadin (2008) *” Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sijunjung*



- Numberi (2007) *Organisasi dan Administrasi Pemerintah Bandung: Remaja Rosdakarya*
- Nurmianto (2002) *Organisasi dan Administrasi Pemerintah, Makalah*
- Osborne & Plastrik (2007) *Memangkas Birokrasi*, PPM, Jakarta, (terjemahan).
- Palan, (2007) *Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, BPFE, Yogyakarta.
- Poeter (2003) *Human Resources Management*. Alih Bahasa: Amir Hamzah dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prentice Hall.
- Regen, R. ., Jamhari, J., Marlius, D. ., & Dona, E. (2025). The Effect Of Training, Workload And Place Of Duty On Employee Discipline. *Jurnal Ekobistek*, 14(1), 1–7. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v13i4.891>
- Rivai (2004) *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta. PT raja Grafindo Persada
- Robbins (2003) *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontra versi, Aplikasi, Alih bahasa, Handyana Pujaatmoko, Jakarta: Prenhallindo*
- Robbinson (2005) *Teori Organisasi Struktur, Disain dan Aplikasi*. Edisi 3. Alih Bahasa Jusuf Udaya, Lic. Ec, Jakarta: Arcan
- Sari, R. F., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga terhadap Kepuasan Konsumen pada D'sruput Lapai Padang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 1801-1812.
- Santoso dan Tjiptono (2001) *Metode Penelitian Administratif*, Rineka Cipta, Jakarta
- Sedarmayanti (2011) *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Jakarta. CV. Mandar Maju.
- Saputra, S. W., & Marlius, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1181-1194.
- Sekaran (2003). *Research Methods for Business: A Skill Building Aproach. Fourth Edition*. John Wiley & Son, Inc
- Siagian (2004) *Prilaku Organisasi*. Jakarta. PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Soetopo, (2009). *Pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan Non Profit*, Gramedia, Jakarta
- Sopiah (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE TKPN, Yogyakarta
- Srimulyani (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2012). *Metode Riset*. Penerbit Erlangga
- Supardi (2003) *Methode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta,
- Survay *Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi "Dyne Linn Van, JW Graham dan R.M Denesch ( 1994) "Organizational Citizenship Behaviour" Academy Of Manajemen Journal*
- Tayibnapsis (2003) *Penilaian Kinerja Pegawai Penerbit PT Elex Media Kopyutindo Kelompok Gramedia Jakarta*
- Tjokrowinotono (2006) *Riset Sumberdaya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Timpe, (2008) "*Motivation to Organization and Occupation: Extention and test of Tree-Component Conceptullization "Journal of Applied Psychology, Vol 78 NO.*

- Wahjosumidjo (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke – 21*, Julid 2, Jakarta, Erlangga
- Wursanto (2001) *Manajemen Strategik: Pengantar Proses Berfikir Strategis*, Binarupa Aksara, Jakarta
- Yusof, (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*, Cetakan Ketujuh, PT Remaja Rosdakarya Offset.

