

# PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI

( Studi pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak,  
Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Batang)

**LAILA BAROROH**

Prof. Dr. Purbayu Budi S, MS  
Muliawan Hamdani, SE., MM

## ***ABSTRACT***

*The purpose of this study is to examine and analyze the influence of motivation and professional competence on employee performance moderated organizational commitment to employees of the Department of Women Empowerment, Child Protection, Population Control and Family Planning Batang District. The population in this research is all employees of Department of Women Empowerment and Child Protection, Population Control and Family Planning Batang Regency which amounted to 113 people. The sampling technique used is the census method. The data were collected through questionnaires. Hypothesis testing in this*

*research is done by multiple linear regression analysis. Based on the results of the study note that work motivation positive effect on employee performance. Professional competence has a positive effect on employee performance. Organizational commitment has a positive effect on employee performance. Organizational commitment moderates the influence of competence on employee performance. Organizational commitment moderates the influence of professional competence on employee performance.*

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

## **1. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Sumber dari segala sumber hukum di Indonesia adalah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Hal hal yang diatur di dalamnya mencakup tentang Pegawai Negeri, Badan Kepegawaian Negara, Perjanjian Kerja, Peradilan Tata Usaha dan masih banyak lagi. Berkenaan dengan Pegawai Negeri Sipil dalam Undang-Undang Nomor 5

Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Bab I Pasal 1 (1) Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Bab I pasal 1 (2) Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan

diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan

Bab IV Pasal 10 Pegawai ASN berfungsi sebagai: a. pelaksana kebijakan publik; b. pelayan publik; dan c. perekat dan pemersatu bangsa. Mengingat kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 adalah sebagai aparatur negara, dalam hal ini pegawai negeri memiliki tugas yaitu, melaksanakan kebijakan publik, memberikan pelayanan serta sebagai perekat dan pemersatu bangsa, maka aparatur sipil negara dituntut untuk bekerja secara profesional, efisien, jujur dan bertanggung jawab. Seorang pegawai negeri harus mampu memposisikan dirinya sebagai aparatur negara. Pegawai negeri hendaknya memiliki motivasi kerja, disiplin dalam melaksanakan tugas dan berhak menerima kompensasi sesuai dengan aturan yang berlaku. Dengan semua komponen yang harus dimiliki seorang pegawai negeri diharapkan apa yang menjadi tujuan undang-undang, yakni kinerja yang optimal dapat tercapai.

Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, melaksanakan tugas dekonsentrasi dan tugas lainnya yang diserahkan oleh Gubernur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung

jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Berdasarkan Tabel SKP (Sasaran Kerja Pegawai) tersebut, terlihat bahwa secara garis besar terdapat penurunan prosentase sasaran kerja pegawai dari tahun 2014, 2015 dan 2016. Hal ini menunjukkan bahwa selama dua tahun telah terjadi masalah dalam Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Batang terkait dengan kinerja pegawai.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah motivasi kerja, kompetensi profesional dan komitmen organisasional. Menurut Robbins dan Judge (2015) motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan. Teori motivasi menurut kebutuhan McClelland merupakan suatu teori yang menyatakan bahwa pencapaian kekuasaan dan afiliasi adalah tiga kebutuhan penting dan dapat membantu dalam menjelaskan motivasi, yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan.

Hasil survei pada 20 orang yang menunjukkan sebanyak 9 orang (45%) mengatakan bahwa menurunnya motivasi kerja pegawai karena tidak adanya kebutuhan berprestasi dalam diri pegawai, sebanyak 11 orang (55%) mengatakan bahwa menurunnya motivasi kerja pegawai karena tidak adanya kebutuhan afiliasi dalam diri pegawai. Sementara itu, sebanyak 13 orang (65%) mengatakan bahwa menurunnya motivasi kerja pegawai karena tidak adanya kebutuhan kekuasaan dalam diri pegawai.

Semakin tinggi motivasi kerja, akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Hermansyah dan Indarti (2015); Juniari, dkk (2015) dan Idris (2015) menemukan bukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Dhermawan, dkk (2012) yang menemukan bukti bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi terkait dengan peran SDM dalam organisasi atau perusahaan mempunyai

arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya peran Sumber Daya Manusia dalam organisasi sebagai faktor penentu organisasi atau perusahaan maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Batang di lingkungan tempatnya bekerja pengembangan pegawai belum mendapat perhatian yang serius dari pimpinan. Hal ini terlihat dari jumlah sekitar 20 pegawai yang melanjutkan Pendidikan ke jenjang lebih tinggi, hanya 8 orang saja yang mendapatkan izin belajar dari Pimpinan, meskipun animo pegawai untuk belajar sangat tinggi dan dari total Pegawai yang ada hanya 10 persen yang pernah mengikuti Diklat Teknis sesuai dengan bidang tugasnya. Berdasarkan wawancara tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional para ASN masih belum optimal, sehingga perlu diperhatikan oleh manajemen.

Kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan tentu hal ini akan menentukan kualitas SDM yang dimiliki yang pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif perusahaan itu sendiri. Ruky (2003) mengatakan bahwa kompetensi dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan kinerja berupa prestasi kerja yang memuaskan. Penelitian yang dilakukan Sudarma (2012), Faitullah (2014) Mohklas (2015) dan Sunarto (2016) menemukan bukti empiris bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan Dhermawan, dkk (2012) menemukan bukti bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Luthans (2011) mendefinisikan komitmen organisasi dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi dimana ia bekerja.

Bekerja dengan komitmen yang tinggi akan memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan yang cenderung senang membantu, dan dapat dapat bekerja sama, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pra survey dengan 20 pegawai mengenai komitmen organisasional pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga

Berdasarkan hasil prasurvey dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak loyal pada organisasi sebanyak 60 persen, pegawai merasa bahagia bekerja sebagai PNS hanya sebesar 35 persen dan pegawai merasa khawatir jika berhenti dari PNS sebanyak 45 persen. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Kabupaten Batang masih rendah.

Penelitian Fitriastuti (2013) dan Ristiana (2013) menemukan bukti bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Komalasari, dkk (2009) dan Milwati (2013) menemukan bukti bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Perumusan Masalah**

Adanya penurunan prosentase sasaran kerja pegawai dari tahun 2014, 2015 dan 2016. Hal ini menunjukkan bahwa selama dua tahun telah terjadi masalah dalam Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Batang terkait dengan kinerja pegawai. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dapat dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Batang?

2. Adakah pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan

Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Batang?

3. Adakah pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Batang?

4. Adakah komitmen organisasional memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Batang?

5. Adakah komitmen organisasional memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Batang?

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang diharapkan dapat tercapai dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Batang.

2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Batang.

3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Batang.

4. Untuk mengetahui dan menjelaskan komitmen organisasional

memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Batang.

5. Untuk mengetahui dan menjelaskan komitmen organisasional memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Batang.

### **Teori dan Hipotesis**

#### **2.1.1 Motivasi Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2015) motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu motivasi secara umum adalah berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan organisasi terhadap perilaku terkait pekerjaan. Kekuatan menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha. Selain itu juga harus mempertimbangkan suatu arahan agar sejalan dengan kekuatannya, sedangkan ketekunan mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan upayanya. Para individu yang termotivasi akan bertahan cukup lama dengan tugasnya untuk mencapai tujuan mereka.

Sementara Greenberg dan Baron (2003) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan. Motivasi berkepentingan

dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedang perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan berusaha untuk mencapai tujuan (Wibowo, 2016).

Empat teori mengenai motivasi kerja yang telah dirumuskan selama tahun 1950 antara lain: (Robbins dan Judge, 2015).

## 2. METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Batang sebanyak 113 pegawai.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, hal itu karena ditinjau dari wilayahnya penelitian ini hanya meliputi daerah atau subyek yang sempit. Sehingga peneliti merasa perlu untuk meneliti secara keseluruhan tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu (Arikunto, 2006).

### Metode Pengumpulan Data

Teknik atau metode pengumpulan data adalah salah satu bagian dari rencana penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

#### 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada respondenya

adalah pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Batang, harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut

#### 2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

#### 3. Observasi

Observasi ini merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan permasalahan pada pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Batang.

#### 4 Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu pengumpulan data dimana peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, dan sebagainya (Arikunto, 2006). Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Batang.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 5.8.1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian menemukan bukti empiris bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, semakin baik pengaruh motivasi kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Menurut Kamery (2004) motivasi menjadi aktualisasi seorang pegawai untuk meningkatkan

kinerjanya. Di dalam organisasi maupun organisasi, interaksi yang terjadi adalah antar manusia yang berperilaku berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan atau manajer, karena seorang pimpinan atau manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Semakin tinggi motivasi kerja, akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hermansyah dan Indarti (2015); Juniari, et al (2015) dan Idris (2015) menemukan bukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

#### 5.8.2. Pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian menemukan bukti empiris bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, semakin baik kompetensi profesional, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Pengertian Kompetensi menurut Robbins dan Judge (2015), kompetensi atau kemampuan berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Menurut McClelland dalam Sedarmayanti (2011), kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Menurut Spencer dalam Moehariono (2009), hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan mereka (pegawai) apabila ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (the right man on the right job). Oleh karenanya, ia mengatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memang harus dikelola secara benar dan seksama agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudarma (2012), Faitullah (2014) Mohklas (2015) dan Sunarto (2016) menemukan bukti empiris bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

#### 5.8.3. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian menemukan bukti empiris bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik pengaruh komitmen organisasional, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Robbins dan Judge (2015) juga mengungkapkan bahwa ada hubungan positif antara komitmen organisasi dan kinerja meskipun sederhana. Sopiah (2008) menyatakan bahwa pegawai yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi. Teori ini diperkuat Newstrom dalam Sopiah (2008) yang menyatakan bahwa dalam komitmen terdapat keinginan seseorang untuk melakukan usaha yang sungguh-sungguh demi organisasi. Usaha dalam hal ini adalah dalam bentuk kontribusi kinerja yang dilakukan pegawai untuk organisasinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabowo dan Lestari (2013) menemukan bukti bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian Fitriastuti (2013) dan Ristiana (2013) menemukan bukti bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

#### 5.8.4. Komitmen Organisasional memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian menemukan bukti empiris bahwa komitmen organisasional memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai dengan diperkuat oleh variabel komitmen organisasional.

Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Siagian (2003) mengemukakan definisi motivasi sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (driving force) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Semakin tinggi motivasi kerja dengan diperkuat oleh komitmen organisasional yang tinggi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

#### 5.8.5. Komitmen Organisasional memoderasi pengaruh kompetensi professional terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian menemukan bukti empiris bahwa komitmen organisasional memoderasi pengaruh kompetensi professional terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik kompetensi professional akan meningkatkan kinerja pegawai dengan diperkuat oleh variabel komitmen organisasional.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Yang dimaksud Kompetensi Profesional adalah menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan dapat membimbing peserta didik sesuai dengan standar nasional pendidikan. Kompetensi professional pegawai adalah sejumlah kompetensi yang berhubungan dengan profesi yang menuntut berbagai keahlian di bidang pendidikan atau keguruan. Kompetensi professional yang baik maka akan mampu memberikan efektifitas dalam bekerja, sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Allen dan Meyer dalam Luthans (2011) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai berikut: “Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat seseorang dengan organisasi tempatnya bekerja yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai tujuan organisasi”. Semakin tinggi kompetensi professional pegawai yang diperkuat dengan loyalitas pegawai yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik pengaruh motivasi kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, semakin baik kompetensi profesional seorang pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik tingkat komitmen organisasional, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Komitmen organisasional memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai dengan diperkuat oleh variabel komitmen organisasional.

Komitmen organisasional memoderasi pengaruh kompetensi professional terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik kompetensi professional akan meningkatkan kinerja pegawai dengan diperkuat oleh variabel komitmen organisasional.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian, Rineke Cipta, Yogyakarta
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine., Michael J. Wesson. 2011. Organizational Behaviour. New York: McGraw-Hill International Companies
- Dhermawan, dkk. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali
- Enggar Dwi Jatmiko, dkk. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 21 No. 1 April 2015.

- administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Faitullah. 2014. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah II (Studi Kasus pada Univeristas Binadarma Dan Universitas Tridinanti). Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya. Vol.12 No.4 Desember 2014
- Fitriastuti, Triana. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Dinamika Manajemen. Vol 4 No 2. Pp 103-114
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., and Robert Konopaske. 2012. Organizations: Behavior, Structure, Processes. Fourteenth Edition. New York: McGraw-Hill
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work. Third Edition. Allin and Bacon. A Division of Schuster. Massachusets.
- Hermansyah dan Indarti. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Pegawai PT. Puputra Supra Jaya Pekanbaru. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Vol. VII No. 2 Mei 2015
- Hery Sapuan. 2016. Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Teachers' Performance with Moderated by Organization Climate in State Elementary School District Winong of Pati Regency. Tesis. Tidak Dipublikasikan. Fakultas Pascasarjana, Universitas Stikubank Semarang
- Idris. 2015. The Impact of Organisational Commitment, Motivation and Financial Compensation on Work Satisfaction and Employees' Performance: Anevidence From Small Business Firms Insouth Sumatera-Indonesia. IJABER. Vol. 13, No. 4, (2015): 1549-1562
- Indra Agung Yudistiro. 2015. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderasi. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia. Vol. 9 No. 1 Juni 2015: 38 – 50
- Juniari, dkk. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. 4.11 (2015) : 823-840. ISSN : 2337-3067
- Kamery, Rob. H. 2004. Employee Motivation as it Relates to Effectiveness, Efficiency, Productivity, and Performance. Proceedings of the Academy of Legal, Ethical and Regulatory Issues. Volume 8, Number 2. Southeastern University. Maui
- Komalasari, P.T., Nasih, M., Prasetyo, T. (2012). Pengaruh Public Service Motivation dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan, Universitas Air Langga, Surabaya. [journal.lib.unair.ac.id/index.php/JK/article/download/781/780](http://journal.lib.unair.ac.id/index.php/JK/article/download/781/780)
- Koesmono H, Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa timur. Disertasi. Universitas Airlangga. Surabaya
- Mathis dan Jackson, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta.
- Milwati, Susi. 2013. Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasional, Organizational Citizenship Behavior dan Pemberdayaan dengan Kinerja Dosen Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan di Jawa

- Timur. Jurnal Pendidikan Humaniora, Hal 254-264
- Moehersono. 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor : Ghalia Indonesia
- Mohklas. 2015. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Kecamatan Gayamsari Kota Semarang). Fokus Ekonomi. Vol. 10 No. 2 Desember 2015 : 99 - 119
- Muhamad Rizal, dkk. 2014. Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City). International Journal of Business and Management Invention. ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X. www. ijbmi. org. Volume 3 Issue 2 February 2014 PP. 64-79
- Luthans, Fred. 2011. Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach. New York: McGraw-Hill.
- Palan, 2007. Competency Management. PPM Indonesia : Jakarta
- Prabowo Hartiwi; Vana Lestari. 2013. Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO). Binus Business Review. Vol. 4 No. 1 Mei 2013: 331-348
- Ristiana Merry. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap OCB dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkari Trijata Denpasar. JurnalEkonomi Indonesia. Vol 9 No 1. Pp 56-70.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat
- Ruky, Achmad S.. 2003. Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah. Visi Menjadi Realitas. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Siagian, S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia . Bumi Aksara, Jakarta
- Siti Badriyah & M. Darwis Hude. 2016. Signifikansi kemampuan profesional dan Kecerdasan Emosional Guru Dengan Kinerjanya di Yayasan Pendidikan Dua Mei Ciputat. ejournal.kopertais4.or.id/index.php/elhikam/article/view/250
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional, Yogyakarta : Andi
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Professional Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Komitmen Organisasional. Dinamika: Jurnal Praktik Penelitian Tindakan Kelas Pendidikan Dasar & Menengah. Vol. 6, No. 2, April 2016 (Edisi Khusus)
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta