

**UPAYA PENINGKATAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMBENTUK KINERJA  
PEGAWAI DINAS SOSIAL KOTA SURAKARTA  
DI MASA PANDEMI COVID-19**

***EFFORTS TO INCREASE WORK MOTIVATION IN ESTABLISHING PERFORMANCE  
OF SURAKARTA CITY SOCIAL SERVICE EMPLOYEES  
IN THE TIME OF THE COVID-19 PANDEMIC***

**AGUNG PRIHANTO**

[agungprihanto1974@gmail.com](mailto:agungprihanto1974@gmail.com)

Program Magister Manajemen STIE-AUB Surakarta  
2021

**Abstrak**

Penelitian ini adalah menguji peran Kompetensi, Work From Home, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta. Penelitian ini merupakan penelitian survai. Data yang digunakan adalah data primer dengan mengambil sampel seluruh pegawai Dinas Sosial kota Surakarta. sebanyak 37 responden. Metode analisa data diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji partial (uji t), uji serempak (uji F), uji R square dan uji analisa jalur. Hasil uji t sebagai berikut : Kompetensi, Work From Home, dan Komitmen Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi. Kompetensi Berpengaruh tidak signifikan. Sedangkan Work From Home, Komitmen Organisasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hasil uji F menunjukkan secara simultan variable kompetensi, Work From Home, Komitmen Organisasi, dan Motivasi mempengaruhi kinerja. dan Uji R Square menunjukkan bahwa 55,9 % variasi dari kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompetensi, Work from home, Komitmen organisasi dan Motivasi, sedangkan sisanya 44,1 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model. Kesimpulan analisis jalur ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel Komitmen organisasi, merupakan jalur yang paling dominan, dibandingkan jalur yang lain.

Kata kunci : Kompetensi, Work from homme, Komitmen organisasi, Motivasi, Kinerja

**Abstract**

The purpose of this research is to know the competention, organizational commitment, work from home to motivation and performance of employee in the Dinas Social Surakarta City.

This study is a survey. The data is primary data taken by sample method, as many as 37 respondents. Data analyzed with validity and reliability test, partial test ( t test ), simultaneously test ( F test ), R-square and path analysis.

T test result shows that : communication and organizational culture to job sastisfaction has not signifikan. competence has a significant effect to job satisfaction. organizational culture, and job satisfaction has a significant effect to job satisfaction, communicatio has a significant effect to job satisfaction, a significant effect to performance. F test result shows that simultaneously competence, job environment, motivation and job satisfaction, have positive and significant effect to performance. R-square test result shows that 55,9% variation of performance can be explained by competence, job environment, motivation and job satisfaction the remaining 44,1% is explained by other factors out of the model. The result of path analysis showed that motivation variable can't effective personates of intervening variable the effect on motivation, job environment on performance employees. The path analysis test results show that the organizational culture variable has the most dominant commitmen organization on Performance.

**Keywords : Competency, work from home, commitmen organization, motivation, Performance.**

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan asset paling penting dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu, organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, agar dapat berkembang dan mampu bertahan dalam persaingan bisnisnya.

Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh organisasi dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat berkembang yaitu dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia tersebut.

Pertengahan bulan Maret 2020, di Indonesia ditemukan beberapa orang yang terinfeksi virus Covid-19 dan sampai saat ini sudah mewabah pada berbagai daerah di Indonesia. Dengan adanya wabah atau pandemic virus ini, secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pula pada aktivitas perusahaan, umumnya perusahaan mengurangi produktivitasnya.

Melalui keputusan pemerintah masing – masing daerah umumnya diberlakukan adanya PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dimana setiap aktivitas orang maupun usaha lainnya dibatasi untuk mencegah penularan virus ini. Dimana setiap orang tidak diperbolehkan untuk keluar rumah bertransaksi terkecuali untuk kepentingan yang mendesak dan usaha yang diperbolehkan untuk beroperasi adalah toko – toko yang menjual kebutuhan pokok dan yang bersifat vital lainnya.

Sebelum diberlakukannya PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar), pegawai dapat pergi bekerja ke kantor seperti biasa namun dengan diberlakukannya PSBB ini membuat perusahaan mempekerjakan pegawainya di rumah atau dikenal dengan istilah *Work From Home* (WFH). WFH ini merupakan pengalihan pekerjaan yang sebelumnya oleh pegawai dikerjakan di kantor namun selama pandemic ini ada, dikerjakan di rumah. Melalui WFH ini beban kerja atau target yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya, maka harus dilakukan oleh pegawainya di rumah.

Kinerja pegawai yang baik akan membantu organisasi mencapai visi dan misi organisasi, yang menyebabkan perusahaan tersebut adalah organisasi yang kondusif, terpercaya dan kompeten

Keberhasilan program kerja di Dinas Sosial Kota Surakarta dalam pelayanan melayani masyarakat tidak terlepas dari kinerja pegawai yang tinggi. Prestasi kerja pegawai dapat bertahan dan ditingkatkan perlu dilakukan evaluasi dan penelitian terhadap kualitas sumber daya manusia agar kebijakan yang diambil pada masa depan mampu meningkatkan kinerja pegawai dan meminimumkan faktor yang dapat menurunkan kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2011) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang di dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum dan atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu (Handoko, 2012).

Kinerja atau *performance* juga berarti pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, atau penampilan kerja pegawai adalah tingkat hasil kerja pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan Sedangkan kinerja pegawai adalah tingkat hasil kerja pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan.

Wibowo (2012), mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Marshall (2003), kompetensi merupakan suatu hal yang sulit ditiru, karena karakteristiknya memang berbeda dan spesifik bagi masing-masing individu.

Darsono (2011) menyatakan kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja..

Keberadaan Dinas Sosial Kota Surakarta dalam mendukung program pemerintah daerah menyelenggarakan dan memperlancar tugas-tugas pelayanan kemasyarakatan perlu didukung dengan tenaga tenaga yang profesional dan mempunyai kompetensi di bidangnya agar pelayanan kepada masyarakat semakin meningkat terutama di bidang pelayanan kegiatan sosial.

Pengembangan penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan uji kompetensi selalu diupayakan supaya kualitas pegawai di Dinas Sosial Kota Surakarta dapat terus ditingkatkan yang nantinya akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hubungan antara kompetensi dan kinerja telah dibuktikan melalui penelitian yang telah dilakukan oleh Andi Veny Anggreany M. (2017 ) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan ( 2012) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Kebijakan yang tertuang dalam Surat Edaran Menteri PAN-RB No.19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil

Negara (ASN) dalam Upaya Pencegahan Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah, yang dimaksudkan sebagai pedoman bagi Instansi Pemerintah dalam pelaksanaan tugas kedinasan dengan bekerja di rumah/ tempat tinggalnya (Work From Home) bagi Aparatu Sipil Negara sebagai upaya pencegahan dan meminimalisasi penyebaran Covid-19.

Surat Edaran tersebut bertujuan untuk mencegah dan meminimalisasi penyebaran, serta mengurangi resiko Covid-19 di lingkungan Instansi Pemerintah pada khususnya dan masyarakat luas pada umumnya, memastikan pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing instansi pemerintah dapat berjalan efektif dan untuk mencapai kinerja masing-masing unit organisasi pada Instansi Pemerintah, dan memastikan pelaksanaan pelayanan public di Instansi Pemerintah dapat tetap berjalan efektif. Hal tersebut juga tertuang dalam Keputusan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 13.A Tahun 2020 tentang Perpanjangan Status Keadaan Tertentu Darurat Bencana Wabah Penyakit Akibat Virus Corona di Indonesia.

Penelitian yang dilakukan oleh Nicholas Bloom (2014) dengan judul *“To Raise Productivity, Let More Employees Work from Home”* terhadap Chinese Travel Website Ctrip, menyatakan bahwa perbandingan antara pegawai yang datang ke kantor, dengan pegawai yang bekerja di rumah adalah pegawai yang bekerja di rumah lebih bahagia dan kecil kemungkinannya untuk berhenti dan para pegawai di rumah tersebut bahkan bekerja lebih produktif.

Menurut penelitian Karel Himawan et all (2020) dengan judul *“The Sociocultural Barriers of Work-From-Home Arrangement Due to COVID-19 Pandemic in Asia: Implications and Future Implementation”* menyatakan bahwa pengaturan WFH terjadi terutama di negara-negara di mana jarak kekuasaan yang tinggi menekankan pengawasan dan hukuman yang lebih tinggi kepada pekerja dan masih merupakan gaya manajerial yang disukai, seperti Indonesia, Cina, India, dan Thailand. Untuk perusahaan dengan gaya manajerial yang mengandalkan kekuatan seperti itu, WFH dapat dilihat sebagai ancaman terhadap produktivitas karena pengawasan tatap muka tidak dapat dilakukan. Di sisi lain, tidak semua pekerja memiliki sikap positif dan rasa kesiapan terhadap penerapan WFH dan memiliki pengaturan WFH yang tidak disengaja menambah sebagai pemicu potensial di atas yang disebabkan oleh tuntutan manajemen dan kurangnya kepercayaan.

Menurut penelitian dari Jonathan I. Dingel et all (2020) dengan judul *“How Many Jobs Can be Done at Home?”* yang menerapkan klasifikasi pekerjaan ke 85 negara mengungkapkan bahwa ekonomi berpenghasilan rendah memiliki pangsa pekerjaan yang lebih rendah dapat dilakukan di rumah.

Menurut Allen (2013) komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Dalam studi manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasi sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi telah menjadi hal penting yang telah banyak didiskusikan dan diteliti. Alasannya sangat sederhana, contohnya sebaik apapun visi, misi, dan tujuan organisasi, tidak akan tercapai jika tidak ada komitmen dari anggota organisasinya. Seberapa jauh komitmen pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya.

Fenomena terkait komitmen organisasi pada Dinas Sosial Kota Surakarta yaitu pegawai masih ada yang tidak mempunyai komitmen untuk memberikan hasil pekerjaan yang maksimal, pegawai tidak mempunyai komitmen untuk mengembangkan instansi/organisasi, adanya pegawai yang merasa kurang bangga terhadap instansi/organisasi, ada beberapa pegawai merasa tidak nyaman bekerja, kurang percaya dan loyal serta peduli pegawai terhadap instansi/organisasi, ada niat beberapa pegawai untuk pindah ke instansi/organisasi lain. Komitmen mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Tingginya komitmen akan berimbas pada kinerja pegawai yang semakin meningkat. Hasil penelitian didukung dengan penelitian terdahulu yang relevan dilakukan oleh Murhaban (2014), yang membuktikan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tetapi temuan yang berbeda dengan hasil penelitian Chotimah (2016), yang menemukan bahwa komitmen berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, untuk itu faktor-faktor motivasi harus mendapat perhatian dari pimpinan apabila dikehendaki kinerja pegawai meningkat dan tujuan yang diharapkan tercapai. Faktor-faktor motivasi sangat penting untuk dikaji karena setiap individu mempunyai harapan dan kebutuhan yang berbeda-beda.

Motivasi menurut Siagian (2011) merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Pengertian tersebut dapat diartikan bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, pegawai perlu dimotivasi dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari karena ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan tetapi malas atau jarang bergairah

mengerjakan, ada pegawai yang tidak mampu tetapi mau mengerjakannya, sehingga jika motivasi pegawai meningkat, maka berdampak pada kinerja pegawai yang semakin meningkat pula.

Fenomena terkait Motivasi dimasa pandemic covid -19 pada Dinas Sosial Kota Surakarta yaitu : (1) masih ada pegawai melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh , (2) masih ada sebagian pegawai sering menunda-nunda pekerjaannya, (3) Masih ada sebagian pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya, (5) Pada saat rapat berlangsung pegawai hanya pasif duduk terdiam terkadang ada pegawai memainkan ponsel pribadi masing-masing.

Motivasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Tingginya motivasi akan berimbas pada kinerja pegawai yang semakin meningkat. Hasil penelitian hubungan kedua variabel menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dilakukan oleh Mulyanto dkk (2016), Latib dkk (2016), Koesworo dkk (2015) dan Rizal, *et.al* (2014) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Namun dalam penelitian Wahyuningsih (2015), Brahmasari, dan Suprayitno (2010), menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Atas dasar fenomena kajian teori dan empiris, maka motivasi akan dianalisis pengaruhnya terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Dinas Sosial Kota Surakarta melalui pengamatan yang telah dilakukan, peneliti tertarik untuk meneliti kinerja pegawai yang akan diukur dengan menggunakan variabel kompetensi, *Work from Home* (WFH) dan komitmen organisasi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi intervening atau jalur, maka variabel intervening dalam penelitian ini ditetapkan adalah motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti mengambil judul penelitian “**Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Dalam Membentuk Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Sosial Kota Surakarta di Masa Pandemi Covid-19**”.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian dengan sensus. Data yang digunakan adalah data primer dengan mengambil sampel seluruh populasi sebanyak 37 pegawai Dinas Sosial kota Surakarta. Penelitian ini menggunakan alat analisis berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji linieritas, analisa jalur, analisa regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Analisis regresi jalur adalah, analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi dan intervening. Pada penelitian ini variabel komitmen organisasi ditempatkan sebagai variabel intervening

untuk variabel kopetensi, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) sebagai berikut:

Persamaan I)

$$Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

(

Persamaan II)

$$Y_2 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

## HASIL PENELITIAN

Tabel IV.11.  
Hasil Rgresi Persamaan I

		Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,504	5,642		3,280	,002
	Kompetensi	-,006	,122	-,008	-,049	,962
	Work From Home	,128	,173	,146	,740	,465
	Komitmen Organisasi	-,012	,154	-,015	-,078	,938

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data yang diolah, 2021

Tabel IV.12.  
Hasil Regresi Persamaan 2

		Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,141	7,436		,153	,879
	Kompetensi	,275	,139	,235	1,973	,057
	Work From Home	-,521	,200	-,354	-2,610	,014
	Komitmen Organisasi	,706	,176	,543	4,008	,000
	Motivasi Kerja	,852	,199	,509	4,278	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data yang diolah, 2019

Tabel IV.15  
Hasil Uji F Persamaan II

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158,683	4	39,671	10,030	,000 <sup>a</sup>
	Residual	126,561	32	3,955		
	Total	285,243	36			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi, Work From Home, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel IV.  
Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,139 <sup>a</sup>	,019	-,070	1,737

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi , Kompetensi, Work From Home

Tabel IV. 20  
Hasil Analisis Koefisien Korelasi

		Correlations				
		Kompetensi	Work From Home	Komitmen Organisasi	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
Kompetensi	Pearson Correlation	1	,029	,131	-,006	,293
	Sig. (2-tailed)		,867	,438	,970	,079
	N	37	37	37	37	37
Work From Home	Pearson Correlation	,029	1	,480**	,138	-,016
	Sig. (2-tailed)	,867		,003	,416	,924
	N	37	37	37	37	37
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,131	,480**	1	,063	,431**
	Sig. (2-tailed)	,438	,003		,754	,008
	N	37	37	37	37	37
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	-,006	,138	,063	1	,487**
	Sig. (2-tailed)	,970	,416	,754		,002
	N	37	37	37	37	37
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,293	-,016	,431**	,487**	1
	Sig. (2-tailed)	,079	,924	,008	,002	
	N	37	37	37	37	37

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisa jalur dapat diperoleh hasil sbb:

Persamaan 1 yaitu :

$$Y_1 = -0,008 X_1 + 0,146 X_2 - 0,115 X_3 + e$$

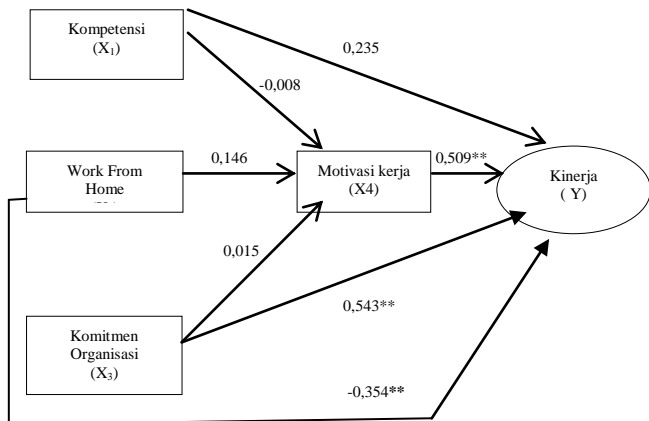
Sig. (0,001)\*\*      (0,005)\*\*      (0,000)\*\*

Persamaan 2 yaitu :

$$Y_3 = 0,235 X_1 - 0,354 X_2 + 0,543 X_3 + 0,509 X_4 + e$$

Sig. (0,057)      (0,014)\*\*      (0,000)\*\*      (0,000)\*\*

Model Hasil Analisis:



## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja melalui motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel Kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,235 dan tidak signifikan, hal ini berarti jika Kompetensi ditingkatkan maka kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta meningkat tidak signifikan.

Temuan penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Dwi Agung (2013) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Nadefa (2010) Sari (2014), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari pembahasan analisa jalur, pengaruh langsung lebih efektif dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dalam upaya peningkatan kinerja, tapi baik jalur langsung dan tidak langsung berpengaruh tidak signifikan. Oleh karena itu perilaku kinerja sudah cukup memadai, upaya yang dilakukan untuk mempertahankan perilaku Kompetensi terhadap perilaku kinerja secara langsung. Hal ini dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel Kompetensi yang terletak pada item pernyataan ke 8, 7 dan 5. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku Kompetensi. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan :

- Pimpinan mempertahankan yang sudah berjalan tentang kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai sebaik-baiknya.
- Pimpinan harus selalu mengawasi untuk mempertahankan tugas pokok pekerjaan para pegawai yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing.
- Pimpinan harus selalu menjaga kemampuan para pegawai dalam menahan emosi pada setiap saat menghadapi berbagai tantangan dalam setiap pelaksanaan pekerjaan.

terhadap kinerja.

Dari pembahasan jalur di atas, pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dalam upaya peningkatan kinerja pengaruh langsung efektif, karena pengaruhnya signifikan. Sedangkan pengaruh tidak langsung negatif signifikan, jadi jalur langsung yang efektif

Guna meningkatkan atau mendorong kompetensi dalam upaya meningkatkan kinerja dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel Kompetensi yang terletak pada item pernyataan 4,1,2, hal ini menandakan bahwa butir atau item tersebut paling berperan membentuk perilaku kompetensi.

Upaya tersebut dilakukan dengan upaya :

- Para Pegawai di usahakan agar bisa menjiwai tugas yang di bebaskan, agar dalam melaksanakan pekerjaan, para pegawai akan bisa menjiwai sehingga hasilnya akan bisa maksimal.
- Agar selalu diberi kan pengarahan secara tertulis maupun lisan kepada pegawai yang akan menjalankan tugas agar pegawai bisa memahami tugas nya dan bisa melaksanakannya dengan baik.

- c. Di usahakan para pegawai untuk selalu mengikuti perkembangan teknologi dan menguasainya agar bisa menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
2. Pengaruh *Work From Home* terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja
- Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel *Work From Home* terhadap kinerja sebesar -0,354 dan signifikan, hal ini berarti jika *Work From Home* ditingkatkan maka kinerja pegawai Dinas Sosial kota Surakarta menurun, dan signifikan. Temuan penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Pritiyono (2020), dan Agus Pramono dalam penelitian tersebut *Work From Home* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun hasil ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rezeki Ana Ashal (2020) dalam penelitian tersebut *Work From Home* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.
- Analisis pengaruh tidak langsung, berdasarkan tabel IV.20 diketahui *Work From Home* berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
- Work From Home* berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi kerja mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pritiyono (2020), dalam penelitiannya *Work From Home* berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi kerja. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Prof. Sumitro (2020) dalam penelitian tersebut *Work From Home* berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja.
- Dari pembahasan analisa jalur, pengaruh tidak langsung lebih efektif dalam upaya peningkatan kinerja. Tetapi jalur langsung dan tidak langsung tidak signifikan, maka *Work From Home* perlu di pertahankan dalam memotivasi kerja agar kinerja pegawai bisa di pertahankan jangan sampai menurun. Karena jalur tidak langsung lebih efektif maka untuk mempertahankan kinerja upaya yang dilakukan dengan mempertahankan *Work from Home* terhadap perilaku kinerja secara tidak langsung, hal ini dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel Motivasi yang terletak pada item pernyataan ke 5,3, dan 2. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku Motivasi kerja untuk di pertahankan. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:
- Pimpinan harus tetap konsisten kepada setiap pegawai yang mendapat kesempatan yang sama untuk pengembangan keahlian dan kemampuan kerja
  - Pimpinan harus mempertahankan bahwa setiap pegawai dapat memenuhi kebutuhan untuk berprestasi di Dinas Sosial Kota Surakarta
- c. Pimpinan tetap mempertahankan bahwa Setiap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta selalu mendapat penghargaan.
3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja
- Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 0,543 dan signifikan, hal ini berarti jika komitmen organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai Dinas Sosial kota Surakarta akan meningkat.
- Temuan penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Sutaniyo (2010) hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan; Latif (2010) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.
- Dari pembahasan analisa jalur, pengaruh langsung lebih efektif dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dalam upaya peningkatan kinerja, upaya yang dilakukan untuk meningkatkan perilaku Komitmen Organisasi terhadap perilaku kinerja secara langsung. Hal ini dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel perilaku Komitmen Organisasi yang terletak pada item pernyataan ke 1, 6 dan 4. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku Komitmen Organisasi. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan :
- Pimpinan harus selalu meningkatkan pemberian pekerjaan yang bisa lebih menarik sesuai dengan selera para pegawai atas ketertarikannya dengan pekerjaan di instansi ini.
  - Pimpinan harus selalu meningkatkan suasana yang bisa membuat para pegawai merasa nyaman bekerja di instansi ini,
  - Pimpinan harus selalu meningkatkan kepedulian dan suasana yang menyenangkan kepada para pegawai, agar para pegawai mempunyai rasa memiliki terhadap instansi ini.

## Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab terdahulu, khususnya dalam analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa :
  - a. Kompetensi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap motivasi pegawai di kantor dinas Sosial kota Surakarta.
  - b. Work From Home berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi pegawai di kantor Dinas Sosial. Kota Surakarta.
  - c. Komitmen organisasi berpengaruh negative tidak signifikan terhadap motivasi pegawai di kantor Dinas Sosial kota Surakarta.
  - d. Kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial kota Surakarta
  - e. *Work From Home* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Sosial kota Surakarta.
  - f. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Sosial kota Surakarta.
  - g. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas.Sosial kota Surakarta.
  - h. Sobel tes menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh antara variabel independen dengan variabel dependn di kantor Dinas Sosial kota Surakarta.
2. Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan kedua diketahui besarnya nilai  $F = 10,644$  signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama kompetensi, work from home, komitmen organisasi dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Dinas Sosial kota Surakarta.
3. Nilai  $R^2$  total sebesar 0,599 artinya variabel kinerja pegawai di kantor Dinas Sosial kota Surakarta dapat dijelaskan variabel kompetensi, work from home, komitmen organisasi dan motivasi sebesar 59,9% dan sisanya sebesar 40,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar model misalnya: budaya organisasi, lingkungan kerja. Gaji, dan sebagainya.
4. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa: Pengaruh langsung Kompetensi positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai merupakan jalur yang paling dominan dalam rangka peningkatan kinerja.

### 1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis diketahui kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di kecamatan Jebres dengan nilai koefisien sebesar 0,186.

Hasil penelitian mendukung temuan penelitian Ali Murzani (2013), Mulyanto dan

Setyani (2013), Prisilia (2013). menunjukkan hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Karyanto (2014), Setyawan (2014), Sukadi (2013). menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Analisis pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi diperoleh hasil Kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap Komitmen organisasi terhadap Kinerja.

Dari pembahasan jalur di atas, pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dalam upaya peningkatan kinerja dengan pengaruh langsung, karena pengaruhnya positif tidak signifikan, sedangkan jalur tidak langsung negatif signifikan. jadi jalur langsung yang harus diperhatikan, dengan memperhatikan item pernyataan ke 5, 4 dan 3. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja. Jalur langsung positif signifikan, jadi cukup di pertahankan ritme perilaku pegawainya, seperti berikut ini:

- a. Pimpinan harus tetap mengikuti ritme pegawainya yang sudah kerasan di di instansinya dan Sudah punya komitmen tidak akan pindah di instansi lain,
- b. pegawai sudah merasa memiliki instansi ini, pimpinan harus tetap menjaga dan meningkatkan komitmen para pegawainya agar pegawai tetap merasa memiliki instansi nya.
- c. Pegawai tetap di jaga kesetiaanya terhadap instansi yang sudah setia pada organisasi.

## Saran

Berdasarkan pada pembahasan, kesimpulan dan keterbatasan penelitian tersebut, untuk meningkatkan perilaku kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Surakarta maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pada pegawai Dinas Sosial efektif melalui variabel Komitmen organisasi dengan melakukan langkah yang nyata sebagai berikut :
  - a) Pimpinan meningkatkan suasana yang nyaman dalam instansi dan meningkatkan suasana kekeluargaan kepada para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Misalnya: setiap seminggu sekali diadakan makan bersama di kantor. .
  - b) Pimpinan memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk memilih jenis pekerjaan

- yang di senangi atau sesuai dengan bidang pekerjaan yang di senangi agar pegawai dalam melaksanakan pekerjaan merasa senang. Misalnya selalu di adakan rotasi namun para pegawai di tanya lebih dulu masing-masing boleh pilih di bagian yang di senangi, kalau senang di bagian pembukuan ya di tempatkan di bagian . pembukuan.
- c) Setiap periode di adakan rotasi dan para pegawai di suruh memilih jenis pekerjaan yang paling di senangi. Kalau di tempat tertentu lebih banyak pegawai yang menyenangi di laksanakan penempatan yang terbuka, misalnya: di bagian tertentu di butuhkan 3 orang pegawai sedangkan yang memilih 8 orang, pelaksanaannya biar adil bisa di undi.
2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pada pegawai Dinas Kesehatan kota Surakarta efektif melalui variabel komitmen organisasi dengan melakukan langkah yang nyata sebagai berikut :
    - a. Pimpinan meningkatkan kemampuan setiap pegawai dalam melaksanakan tugas selalu mengikuti prosedur. Misalnya : semua kegiatan yang dilakukan selalu mengikuti prosedur yang sudah diatur oleh Dinas Sosial Kota Surakarta.
    - b. Pimpinan meningkatkan kemampuan setiap pegawai selalu hadir dalam tugas pekerjaannya. Misalnya : setiap hari dan dalam setiap kegiatan pegawai selalu membuat daftar hadir untuk mengontrol dan mengawasi agar pegawai selalu hadir dalam kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya.
    - c. Pimpinan meningkatkan kemampuan setiap pegawai dalam melaksanakan tugas mampu menggunakan waktu secara efektif. Misalnya : setiap kegiatan harus disertai waktu pelaksanaan dan batas waktu pelaporan agar pegawai bisa mengatur waktu
    - d. Saya sangat tertarik dengan pekerjaan saya di instansi ini
  3. Mengingat hasil penelitian ini R square masih 59%, untuk itu di sarankan perlu di laksanakan penelitian selanjutnya, dengan mengambil variabel yang lain seperti : Budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, dan sebagainya.

#### DAFTAR PUSTAKA

Adhi Pratista Silen. 2016. “Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organiasisebagai variabel mediasi.( Studi pegawai Politehnik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang”. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi(JBE)*, Vol. 3, No. 5, September 2016.hal 174-185

- Agung Ngurah Bagus Dhermawan. 2012. “Pengaruh kepemimpinan Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan komitmen organisasi Terhadap motivasi Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6, 173 No. 2. Agustus 2012, 173-179
- Agus Purwanto. 2020. “Study Eksplorasi dampak work from home (WFH) terhadap kinerja guru selama pandemic covid 19”. *Eduphiscouns Journal* vol.2, no.1. 2020, h. 92-100
- Andi Veny Anggreany. 2017. “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggala”. *Jurnal Katalogis*, vol. 5, no. 1, 2017, h. 44-51
- Anwar Mungkasa. 2020. “Menuku tatanan baru era pandemic covid 19”. *The Indonesia Journal of Anwar*, tahun terbit 2020.
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar ( Studi Pada Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak). *Jurnal Economia*, Vol 9 No 2. Hal 191-200. 2013.
- As’ad, Mohamad, 2012, *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Bangun,Wilson, 2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Erlangga
- Bramasari dan Suprayetno, 2010, “Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (studi kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10. No. 2. hal. 124 – 135. 2010
- Cicilia Tri Suci Rokhani, 2020, Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap kinerja guru SD Negeri Dengker 01 Pati selama masa pandemic covid 19. *Jurnal of Edupycouns*, vol. 2 no. 1, 2020, 46-54
- Dessler, Gary, 2015. *manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta . Salemba Empat.
- Deswarta, 2017, “Pengaruh Kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja Dan kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Dan Uin Sultan



- Syarif Kasim Riau” *Jurnal Valuta*, Vol. 3 No 1, April 2017, 56-64
- Duta Mustajab 2020. “Work From Home fenomena as an effort to prefencovid-19 attack and its impacts on productivity. The international journal of applied businus. 13-21.
- Edaran Menteri PAN RB no 13A, 2020, Tentang penyesuaian sistem kerja anggaran ASN
- Etty Puji Lestari, 2016, “Pengaruh budaya organisasi , komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap komitmen organisasi Dalam meningkatkan kinerja” *.jurnal Organisasi dan Manajemen*, Volume 12, Nomor 2, September 2016, 169-184
- Fabio dkk, 2016 .” Pengaruh kepemimpinan , motivasi kerja terhadap komitmen organisasi yang berimplikasi pada kinerja karyawan PT.FIF Cibinong”.  
*Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. Vol 2, No 1, 2016, hal 91-103
- Farell Kathleen. 2017 “ Work From Home double edged sword home renaissance foundationconference, 16-17, 8 Nov. <http://nop.org/10.21427/kk.4b-e.646>.
- Gibson, James, 2006 *Organisasi Perilaku Struktur Proses*, Jilid 1. Edisi kedelapan, alih bahasa Nunuk Adiarini, Binarupa Angsara, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Bumi Aksara
- Hendayat, Soetopo, 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung. PT Remaja Rosda Karya.
- Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, 2012. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)” *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 10. No 2 September 2012 hal. 124 – 135
- I Ketut R. Sudiardhita, 2013 “Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Komitmen serta dampaknya Kinerja (Survey pada Hotel Bintang Di Daerah Pengembangan Pariwisata Bali””. *Jurnal Manajemen*. Vol XVII/03/Oktober/2013. Ha. 1321-336
- Irmayani, Rachma. 2020. “Pengaruh bekerja dari rumah terhadap kinerja karyawan BPKP”, *Jurnal Ilmiah Akuntansi Bugeting*, vol.1 no.1, Mei 2020, 13-19 .
- Ivancevich, 2012. *Organizational Behavior and Management*, New York, McGraw-Hill.
- Isnain Arief Aryono. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karya wan PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta dengan variabel Motivasi sebagai Intervening. *E-journal Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia*, Yogyakarta, Vol.1, NO. 1, 2017, 21-28
- Koesworo, 2015. Influence of Motivation, Organizational Culture and Working Environment with Organizational Commitment as Mediator to Educator Performance. *The International Journal of Social Sciennces*. Vol. 35, No. 1, 2015, 1-15
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2011, *Perilaku Organisasi*, Edisi 5, Salemba Empat, Jakarta.
- Latib, dan Erni .2016. “Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai”( Studi Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang”. *Journal of management Vol.2 No 2, 2016, hal 1-16*
- Liana dan Irawati. 2014. “Peran Motivasi, disiplin kerja terhadap komitmen pegawai dan kinerja pegawai pada organisasi Air Minum di Malang”. *Jurnal manajemen dan Akuntansi* Vol. 3 No 1, 2014, . Hal. 17-34
- Luthans, 2012, *Organization Behaviors*. Mc. Graw Hil. International Book Company. Japan
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh. Bandung:PT. Remaja Roda Karya.
- Marwansyah dan Yohanas Oemar 2015. “Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Bank OSBC NISP tbk cabang Pekanbaru”. *jurnal tepak manajemen bisnis* vol. vii no. 2, mei 2015, hal 207-222
- Mas’ud, Fuad. 2014. *Survai Diagnosis Organisasional*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Meithiana Indrasari, 2017, The effect of organizational culture, Environmental work, Leadership Style on The Job Satisfaction and Its impact on The Performance of Teaching in State Community Academy Bojonegor *Ejournal.nitomo.ac.id* Vol. 7, No 1, 2017, 23-31

- Marwansyah, Yohanas Oemar, 2015 “Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Bank OSBC NISP tbk cabang Pekanbaru. *jurnal tepak manajemen bisnis* vol. vii no. 2, mei 2015, hal 207-222
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketujuh. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- McKenna & Nic Beech. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- MNeese-Smith, Donna, 2011, Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction and Organizational Commitment, *Hospital & Health Service Administration*, Vol.41:2, Summer, 160-175.
- Murhaban (2014). “Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Profesional terhadap Motivasi Kerja Auditor ( Studi Empiris Pada Inspektorat Kabupaten Aceh Utara”. *Jurnal Dinamika Akuntansi dan Bisnis* Vol. 1, No. 1, Maret 2014 Hal. 30-45
- Meyer, 2010. “Organizational Commitment and Job Performance the Natural of the Commitment that Counts” . *Joernal of Applied Psychology*. Vol 4 no.1 p 153-156,
- Mustajab at al, 2020. “Fenomena bekerja dari rumah sebagai upaya mencegah upaya covid- 19 dan dampaknya terhadap produktivitas kerja”. *The International Journal of Applied Business Tijab*. Vol 4 no. 1, April 2020
- Nadefa, 2011. Pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai PDAM Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Manajemen Universitas Mercubuana Yogyakarta*. V. 7. No. 3 Hal. 13-26.
- Nenah Sunarsih1, Helmiatin 2016. “The Influences of Leadership Style and Job Satisfaction on Employee Performance IOSR”. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 18, Issue 7 .Ver. II (July 2016), PP 01-06
- Pristiyono, at al, 2020. “Implementasi Work From Home (WFH) terhadap motivasi dan kinerja dosen di Indonesia”, *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*. Vol.8 no.2 Desember 2020.
- Rahayu.2015 “Effects of Leadership, discipline, work environment, and organizational culture on job satisfaction, motivation and employee performance ( Study in RSUD Dr. R Soetijono Blora )”. *Jurnal Master Magister manajemen STIE – AUB. No.1, 2015*, Hal 1-7,
- Rezeki Ana Ashal “Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di kantor Imigrasi kelas 1 TP 1 Medan”. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*. Vol.14, no.2, Juli 2020, 8-15
- Reza Amelia ( 2013), “Pengaruh Budaya Organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel interening (Studi pada bank mandiri Cabang Padang”. *Jurnal FE Universitas Andalas* Vol.1, No.1, 2013, 19-26
- Rivai, Veitzal.2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi ketiga Rajawali Press, Jakarta.
- Rizal, et.al (2014). “Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studeis atLocal Revenue Managementin Kendari City)”. *International Journal of Business and Management Invention*. ISSN (Online): 2319-8028, ISSN
- Robbins, Stephen, 2012. *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversial-Aplikasi*. Jilid I.edisi 12. Jakarta.Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama. Jakarta.
- Siagian. S.P.2012, *Teori Moivasi dan Aplikasinya*, Jakarta Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siswandoko, Tjatjuk, dan Darsono. *Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.2011.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sutaniyo Ernas (2010), Pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi, komunikasi terhadap motivasi yang berdampak pada kinerja pegawai KAI Jakarta. *Jurnal Human Resources* Vol. 3, No. 2 2010, 15-22
- Sutrisno, Edy. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Ed.1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2011.
- Mitfahul Ainun Naim Basori, Wawan Prahawan, Daenuhlay, 2017 “Pengaruh Kompetensi karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Krakatau Bandar Samudra). *Jurnal Riset Bisnis*

*dan manajemen Tirtayasa Vo. 1 No. 2 2017, 149-157*

Yoti Gama Hita,at al. 2012. “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Intervening Variabel”. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* UNDIP, Volume 2, Nomor 2, Tahun 2013, 15-23