

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, M. I., Sanosra, A., & Susbiani, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 109–123.
- Akbar, R. F. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Komitmen Organisasional dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru Madrasah Swasta di Jawa Tengah*. 0–25.
- Alam, A. S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Surakarta). *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Alwi, E., Ramly, M., & Kalla, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan. *E – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma*, 82–94.
- Amir, Idrus, & Ardot. (2019). Perilaku Aparatur Sipil Negara dalam Memberikan Pelayanan Prima (Excellent Service) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 2(4), 84–98.
- ANANTA, A. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sucofindo Di Makassar*. <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/1275/>
- Anggraeni, L., & Helmy, I. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 271–280. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i2.475>
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). *Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan pt. bhinneka life indonesia cabang surabaya*. 8(2018).
- Arifin, M. Z., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen. *Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 65.
- Ashariandi, J. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Pada Departemen Perencanaan Material Dan Pergudangan Pt. Pusri Palembang*. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Azas, A. I., Romadhoni, B., & Tamsah, H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar. *YUME : Journal of Management*, 2(1).
- Aziz, M. A. (2012). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Guru terhadap

- Motivasi Berprestasi dalam Mewujudkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Universitas Garut*, 11(01), 9–17.
- Badu, I., Awaluddin, I., & Mas'ud, A. (2019). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan dan Struktur Organisasi terhadap Kinerja Manajerial. *JPEP (Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan)*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.33772/JPEP.V4I1.6247>
- Barus, H. B. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai Di Sekretrariat Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara [Universitas Meda Area]. In <http://repository.uma.ac.id/>. <https://doi.org/10.20961/ge.v4i1.19180>
- Basori, M. A., Prahawan, W., & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Dan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi*, 1(2), 149–157.
- Batilmurik, R. W. (2020). *Peran Kepribadian dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Penyidik Reserse dan Kriminal Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Timur*. 2020(12), 40–44.
- Bura, S. T., Brasit, N., & Sumardi, S. (2019). Effect of Work Environment, Work Discipline and Work Motivation on the Performance of the State Civil Apparatus (ASN) in Tana Toraja Regency. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 1(4).
- Damingun. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda the Influence of Education Level and Work Period on the Employes' Working Performance At Rector Secretariat of Universitas Mulawarman Samarinda. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 12(1), 10–18.
- Darmayanti, Bagia, & Suwendra. (2014). Pengaruh kompetensi intelektual dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum (PDAM) di kabupaten Gianyar. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 2(1).
- Dharma. (2003). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor.Edis i Revisi. Cetakan kelima*. RajaGrafindo.
- Guswandi, G., Nursyamsi, I., Lasise, S., & ... (2020). Improving Performance: Motivation of Public Service Officers and their Commitment. *Hasanuddin Journal of ...*, 2(2), 51–56.
- Handayani, H., & Bachri, A. A. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Agama Martapura. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 2(3), 289–300.
- Hardiyono, H., Hamid, N., & Yusuf, R. (2017). *The Effect Of Work Environment And Organizational Culture On Employees' Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variable At State Electricity*

- Company (Pln) Of South Makassar Area*. 40(Icame), 86–96.
<https://doi.org/10.2991/icame-17.2017.7>
- Hartono, B., Sulaeman, S., Nopianna, I., & Sari, K. (2019). Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat di RS Paru Gunawan Tahun 2018. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 4(2), 24–30.
- Hasibuan, M. S. . (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hutabarat, L. N. (2019). Pengaruh Pengawasan, Budaya Organisasi dan Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 200–213.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3777>
- Ikhsan, M., Reni, A., & Hakim, W. (2019). Effects of Work Motivation, Competence and Compensation on Agent Performance Through Job Satisfaction: Study at Prudential Life Assurance in Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(1), 60–71.
- Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Influences of Leadership and Working Motivation To Employees Performance At Pt . Amanah Finance in Manado City. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(02), 12.
- Irwan, Latif, A., Sofyan, Mustanir, A., & Fatimah. (2019). Gaya Kepemimpinan, Kinerja Aparatur Sipil Negara dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Pembangunan di Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Moderat*, 5(1), 32–43.
- Kasino, & Indrayanti, N. F. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pt. Siantar Top Waru-Sidoarjo. *Ecobisma*, 7(1), 20–30.
- Kurniasari, I. C., & Rofiaty, A. T. (2018). Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Komptensi, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 352–371.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1).
<https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>
- Lioni, L. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Anggota TNI-AD Batalyon 641 Raider Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(2), 89–97. <https://doi.org/10.36418/journalsostech.v1i2.26>
- Manurung, N., & Riani, A. L. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 18(1), 10.

<https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i1.3788>

- Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia.
- Mudayana, F. I., & Suryoko, S. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis S1 Undip*, 5(1), 196–205.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10–17.
- Nasri, H., Tamsah, H., & Firman, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan, terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 78–91.
- Nasution, H. M., Sudarti, S., & Harahap, I. (2016). *Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan*. 4(1), 64–75.
- Notoatmodjo, S. (2011). *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Novriansyah, Y., Yeni, M., & Firmansyah, H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Pada Aparatur Sipil Negara Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 4(5), 1–14. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Prakoso, V. A. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Penyusun Laporan Keuangan Satuan Kerja Melalui Komitmen Organisasi*. 7, 2789–2818.
- Pramesti, G. (2016). *Statistika lengkap secara teori dan aplikasi dengan SPSS 23*. Elex Media Komputindo.
- Pramukti, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(1), 17–23. <http://journal.ildikti9.id/Equilibrium/article/view/270>
- Premo, J. (2018). *PENGARUH MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS BADAN KARANTINA PERTANIAN)*. Universitas Diponegoro.
- Priyono, Widagdo, & Handayani. (2021). The Effect of Hard Skill and Soft Skill Competency on Improving the Quality of Services in Public Services Malls at Banyuwangi Regency. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 6(9), 325–329.

- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1), 1–22. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.15>
- Rakhmawanto, A. (2015). *Penetapan Standar Kinerja Jabatan Administrasi Aparatur Sipil Negara Job Performance Standards Enactment of. 5*, 1–12.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Emapt.
- Rohmatiah, A., Amadi, D. N., Madiun, U. M., & Madiun, U. M. (2019). *Analisis Profesionalisme Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepemimpinan Inspektur Sebagai Variabel Moderating Di Inspektorat Kabupaten Magetan*. 1–9.
- Sampunto, S., Sutomo, Y., & Darsono. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Komitmen Organisasi (Studi Empirik Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Demak). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi, XXVII(47)*, 75–90.
- Sampurno, & Wahono. (2017). Analisis Kompetensi ASN dalam Mewujudkan Good Governance (Studi Tentang Indikator Transparansi dan Akuntabilitas di Bagian Humas Kabupaten Gresik). *GOVERNANCE. Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 7(1), 42–61.
- Sari, L. I., & Trifiyanto, K. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kepercayaan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Blud Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 1(1), 122–131. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v1i1.396>
- Sari, R. N., Sjahrudin, H., & Razak, N. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 19–30.
- SIAHAAN, N. S. (2017). *Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Sumatera*. Universitas Negeri Medan.
- Sudarman, E. (2018). *Pengaruh Profesionalisme Dan Kompetensi Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Karawang*. 826–836.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Sujana. (2012). Pengaruh kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung dan Buleleng). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*, 2(1).

- Surajiyo, S. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(2), 273–286. <https://doi.org/10.31539/jomb.v1i2.814>
- Surjono, W., & Firdaus, N. R. (2017). Pengaruh Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Akuntabilitas Laporan Keuangan Pada Satuan Kerja Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Sistem Akuntansi Pemerintahan adalah Pemerintahan Berbasis Akrual dilakukan dilandasi oleh Kerangka Konseptual Akrual dan. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 5(1), 1357–1368.
- Swastika, M. (2011). *Penerapan Komitmen Dan Kebijakan Serta Perencanaan K3 Sebagai Salah Satu Langkah Implementasi Smk3 Di Pt . Telkom Area Solo*.
- Tua, R. M., Lubis, S., & Silviani, I. (2020). *Peran komunikasi antar pribadi pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja anggota pangkalan tni angkatan udara soewondo medan*. 4(April), 9–17.
- Tulodo, C. T. (2012). *Komitmen Organisasi sebagai Pemediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi pada Kinerja (Studi pada Karyawan Rumah Sakit TNI AU Adi* <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/28537/Komitmen-Organisasi-sebagai-Pemediasi-Pengaruh-Gaya-Kepemimpinan-dan-Budaya-Organisasi-pada-Kinerja-Studi-pada-Karyawan-Rumah-Sakit-TNI-AU-Adi-Soemarmo>
- Umayah, A. N., Tamsah, H., & Kadir, I. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Sumber Daya Dan Prinsip Anggaran Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan Ukm Kabupaten Soppeng*. 4(2), 122–136.
- Utami, S. P. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Perjalanan Wisata “Panen Tour” Susiati. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 3.
- Wahyuni, N. L. P. A., & Gorda, O. S. (2019). Iklim Organisasi, Kompetensi, Locus of Control, Kepuasan Kerja dan Kinerja ASN. *Jurnal Ekonomi*, 24(2), 227. <https://doi.org/10.24912/je.v24i2.578>
- Yamali, F. R. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Tenaga Ahli Perusahaan Jasa Konstruksi Di Provinsi Jambi. *EKONOMIS : Journal of Economics and Business*, 1(1), 213. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v1i1.21>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Redaksi Kuisisioner

KUISISIONER

Sehubungan dengan penyelesaian studi saya pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Hasanuddin, saat ini saya sedang mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Pada Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan”**.

Dengan tujuan tersebut, saya membutuhkan bantuan bapak/ibu/saudara/i untuk dapat menjadi responden dengan mengisi kuisisioner penelitian sebagaimana yang terlampir di bawah ini. Sesuai dengan etika penelitian, saya akan menjaga kerahasiaan jawaban Anda. Perlu kami sampaikan bahwa jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i tidak akan berpengaruh terhadap status kepegawaian maupun jabatan, sehingga tidak perlu ada yang dikawatirkan. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

Peneliti

Petunjuk :

1. Kuisisioner ini disusun dalam rangka penelitian penyusunan Thesis dan semata-mata untuk kepentingan akademis. Identitas, pendapat dan perasaan responden sangat dirahasiakan.
2. Jawablah pertanyaan/ Pernyataan dengan sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Berikan tanda tanda check (√) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan pernyataan (SS, S, R, TS dan STS).

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju (skor : 1)

TS = Tidak Setuju (skor : 2)

R = Ragu/Netral (skor : 3)

S = Setuju (skor : 4)

SS = Sangat Setuju (skor : 5)

A. Kategori Responden

- Jenis Kelamin : Perempuan Laki-Laki
- Tingkat Pendidikan : Sarjana Pascasarjana
- Masa Kerja : Dibawah 1 sampai 5 Tahun
 Diatas 5 sampai 10 Tahun
 Diatas 10 Tahun

B. Pertanyaan Tentang Kompetensi

Kode	Pertanyaan	Persentase Jawaban Responden				
		STS	TS	RG	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
X1.1	Para pegawai telah memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan					
X1.2	Keterampilan mengelola segala bentuk pembagian tugas yang telah dimiliki oleh para pegawai pada instansi ini					
X1.3	Keterampilan mengambil tindakan telah dimiliki oleh para pegawai					
X1.4	Para pegawai mampu beradaptasi pada perkembangan teknologi yang menunjang pekerjaan					

C. Pertanyaan Tentang Komitmen Organisasi

Kode	Pertanyaan	Persentase Jawaban Responden				
		STS	TS	RG	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Z1.1	Para pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional saat bekerja					
Z1.2	Para pegawai tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain					
Z1.3	Pegawai bertahan pada instansi ini karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan saat bekerja					

D. Pertanyaan Tentang Motivasi Kerja

Kode	Pertanyaan	Persentase Jawaban Responden				
		STS	TS	RG	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Z2.1	Kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain dapat terpenuhi ketika menjadi pegawai pada instansi ini					
Z2.2	Kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional dipenuhi dengan baik pada instansi ini					
Z2.3	Telah terbentuk hubungan kekeluargaan di lingkungan kerja yang dapat menunjang proses bekerja					
Z2.4	Penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan diri luar dapat diperoleh ketika menjadi pegawai pada instansi ini					
Z2.5	Para pegawai memiliki dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup					

	pertumbuhan, potensi, dan kebutuhan diri	pencapaian dan pemenuhan					
--	--	--------------------------	--	--	--	--	--

E. Pertanyaan Tentang Kinerja Pegawai

Kode	Pertanyaan	Persentase Jawaban Responden				
		STS	TS	RG	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Y1.1	Para pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang diberi sebagai tanggung jawab					
Y1.2	Pekerjaan yang diselesaikan sesuai kualitas yang diharapkan					
Y1.3	Para pegawai dalam intansi ini mampu bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan					
Y1.4	Para pegawai berupaya menghadirkan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan					

Lampiran 2. Uji Validitas Dan Reabilitas X1

RELIABILITY

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4

/SCALE('Kompetensi') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes

Output Created		21-APR-2022 02:57:16
Comments		
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	93
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Handling	Value	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY
		/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4
		/SCALE('Kompetensi') ALL
		/MODEL=ALPHA
		/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
		/SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

[DataSet0]

Scale: Kompetensi

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	92	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	92	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.924	.929	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.0000	.91387	92
X1.2	3.4783	.83176	92
X1.3	3.7935	.71925	92
X1.4	3.7717	.89077	92

Inter-Item Correlation Matrix

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
X1.1	1.000	.593	.836	.756
X1.2	.593	1.000	.773	.816
X1.3	.836	.773	1.000	.818
X1.4	.756	.816	.818	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	11.0435	5.185	.776	.744	.921
X1.2	11.5652	5.523	.777	.731	.917
X1.3	11.2500	5.662	.897	.821	.885
X1.4	11.2717	4.969	.878	.785	.883

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.0435	9.251	3.04152	4

Lampiran 3. Uji Validitas Dan Reabilitas Z1

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Z1.1 Z1.2 Z1.3
/SCALE('Komitmen_Organisasi') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes

Output Created		21-APR-2022 03:00:01
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none> 93
Missing Handling	Value Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=Z1.1 Z1.2 Z1.3 /SCALE('Komitmen_Organisasi') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR /SUMMARY=TOTAL.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.00 00:00:00.01

[DataSet0]

Scale: Komitmen_Organisasi**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	92	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	92	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.916	.916	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Z1.1	3.6087	.94876	92
Z1.2	3.5109	.89559	92
Z1.3	3.8370	.77427	92

Inter-Item Correlation Matrix

	Z1.1	Z1.2	Z1.3
Z1.1	1.000	.910	.750
Z1.2	.910	1.000	.692
Z1.3	.750	.692	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1.1	7.3478	2.361	.908	.856	.813
Z1.2	7.4457	2.601	.868	.829	.847
Z1.3	7.1196	3.249	.738	.563	.952

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
10.9565	5.910	2.43109	3

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reabilitas Z2

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Z2.1 Z2.2 Z2.3 Z2.4 Z2.5
/SCALE('Motivasi_Kerja') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes

Output Created		21-APR-2022 03:01:56
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none> 93
Missing Handling	Value Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=Z2.1 Z2.2 Z2.3 Z2.4 Z2.5
Syntax		/SCALE('Motivasi_Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.00 00:00:00.01

[DataSet0]

Scale: Motivasi_Kerja
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	92	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	92	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.912	.913	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Z2.1	3.7500	.83370	92
Z2.2	3.6848	.78347	92
Z2.3	3.5326	.79076	92
Z2.4	3.4783	.79114	92
Z2.5	3.7935	.67185	92

Inter-Item Correlation Matrix

	Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	Z2.5
Z2.1	1.000	.787	.688	.666	.770
Z2.2	.787	1.000	.629	.530	.731
Z2.3	.688	.629	1.000	.765	.602
Z2.4	.666	.530	.765	1.000	.601
Z2.5	.770	.731	.602	.601	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z2.1	14.4891	6.758	.848	.746	.876
Z2.2	14.5543	7.283	.764	.675	.894
Z2.3	14.7065	7.221	.773	.661	.893
Z2.4	14.7609	7.371	.729	.639	.902
Z2.5	14.4457	7.766	.777	.648	.894

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.2391	11.129	3.33602	5

Lampiran 5. Uji Validitas Dan Reabilitas Y

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4
/SCALE('Kinerja_Pegawai') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes

Output Created		21-APR-2022 03:05:06
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none> 93
Missing Handling	Value Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4
Syntax		/SCALE('Kinerja_Pegawai') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.02 00:00:00.02

[DataSet0]

Scale: Kinerja_Pegawai
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	92	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	92	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.923	.930	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	3.6630	.84225	92
Y1.2	3.5109	.77735	92
Y1.3	3.8478	.64510	92
Y1.4	3.8587	.62162	92

Inter-Item Correlation Matrix

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4
Y1.1	1.000	.786	.774	.769
Y1.2	.786	1.000	.705	.674
Y1.3	.774	.705	1.000	.905
Y1.4	.769	.674	.905	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	11.2174	3.491	.850	.729	.895
Y1.2	11.3696	3.884	.779	.641	.916
Y1.3	11.0326	4.186	.861	.839	.891
Y1.4	11.0217	4.307	.846	.830	.898

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.8804	6.876	2.62215	4

Lampiran 6. Tanggapan Responden Tentang Kompetensi (X1)

FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4
 /STATISTICS=STDDEV MEAN
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes

Output Created		21-APR-2022 03:20:37
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	93
Missing Handling	Value	User-defined missing values are treated as missing.
	Definition of Missing	Statistics are based on all cases with valid data.
	Cases Used	FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4
Syntax		/STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

[DataSet0]

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
N	Valid	93	93	93	93
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.0215	3.5054	3.8280	3.8065
Std. Deviation		.83378	.76077	.60115	.82433

Frequency Table**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	10	10.8	10.8	10.8
3.00	1	1.1	1.1	11.8
4.00	59	63.4	63.4	75.3
5.00	23	24.7	24.7	100.0
Total	93	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	12	12.9	12.9	12.9
3.00	25	26.9	26.9	39.8
4.00	53	57.0	57.0	96.8
5.00	3	3.2	3.2	100.0
Total	93	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	7	7.5	7.5	7.5
3.00	5	5.4	5.4	12.9
4.00	78	83.9	83.9	96.8
5.00	3	3.2	3.2	100.0
Total	93	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	11	11.8	11.8	11.8
3.00	9	9.7	9.7	21.5
4.00	60	64.5	64.5	86.0
5.00	13	14.0	14.0	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Lampiran 7. Tanggapan Responden Tentang Komitemen Organisasi (Z1)

FREQUENCIES VARIABLES=Z1.1 Z1.2 Z1.3
 /STATISTICS=STDDEV MEAN
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

		Notes
Output Created		21-APR-2022 03:22:47
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	93
Missing Handling	Value	Definition of Missing
		User-defined missing values are treated as missing.
		Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	Cases Used	FREQUENCIES VARIABLES=Z1.1 Z1.2 Z1.3 /STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

[DataSet0]

Statistics

		Z1.1	Z1.2	Z1.3
N	Valid	93	93	93
	Missing	0	0	0
Mean		3.6559	3.5484	3.8925
Std. Deviation		.87842	.81449	.66696

Frequency Table**Z1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	12	12.9	12.9	12.9
3.00	21	22.6	22.6	35.5
Valid 4.00	47	50.5	50.5	86.0
5.00	13	14.0	14.0	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Z1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	12	12.9	12.9	12.9
3.00	25	26.9	26.9	39.8
Valid 4.00	49	52.7	52.7	92.5
5.00	7	7.5	7.5	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Z1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	6	6.5	6.5	6.5
3.00	8	8.6	8.6	15.1
Valid 4.00	69	74.2	74.2	89.2
5.00	10	10.8	10.8	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Lampiran 8. Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja (Z2)

```
FREQUENCIES VARIABLES=Z2.1 Z2.2 Z2.3 Z2.4 Z2.5
/STATISTICS=STDDEV MEAN
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes

Output Created		21-APR-2022 03:25:52
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	93
Missing Handling	Value	User-defined missing values are treated as missing.
	Definition of Missing	Statistics are based on all cases with valid data.
	Cases Used	FREQUENCIES VARIABLES=Z2.1 Z2.2 Z2.3 Z2.4 Z2.5
Syntax		/STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.04

[DataSet0]

Statistics

		Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	Z2.5
N	Valid	93	93	93	93	93
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.7957	3.7312	3.5699	3.5161	3.8495
Std. Deviation		.73068	.67791	.69779	.70113	.55062

Frequency Table

Z2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	8	8.6	8.6	8.6
3.00	12	12.9	12.9	21.5
Valid 4.00	64	68.8	68.8	90.3
5.00	9	9.7	9.7	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Z2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	9	9.7	9.7	9.7
3.00	10	10.8	10.8	20.4
Valid 4.00	71	76.3	76.3	96.8
5.00	3	3.2	3.2	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Z2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	9	9.7	9.7	9.7
3.00	24	25.8	25.8	35.5
Valid 4.00	58	62.4	62.4	97.8
5.00	2	2.2	2.2	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Z2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	9	9.7	9.7	9.7
3.00	29	31.2	31.2	40.9
Valid 4.00	53	57.0	57.0	97.8
5.00	2	2.2	2.2	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Z2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2.00	3	3.2	3.2
	3.00	13	14.0	17.2
Valid	4.00	72	77.4	94.6
	5.00	5	5.4	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Lampiran 9. Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai (Y)

```
FREQUENCIES VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4
/STATISTICS=STDDEV MEAN
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

		Notes
Output Created		21-APR-2022 03:27:47
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	93
Missing Handling	Value	Definition of Missing
		User-defined missing values are treated as missing.
		Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 /STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01

[DataSet0]

Statistics

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4
N	Valid	93	93	93	93
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.7097	3.5484	3.9032	3.9140
Std. Deviation		.76016	.68392	.51213	.48130

Frequency Table

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	7	7.5	7.5	7.5
3.00	23	24.7	24.7	32.3
4.00	53	57.0	57.0	89.2
5.00	10	10.8	10.8	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	8	8.6	8.6	8.6
3.00	28	30.1	30.1	38.7
4.00	55	59.1	59.1	97.8
5.00	2	2.2	2.2	100.0
Total	93	100.0	100.0	

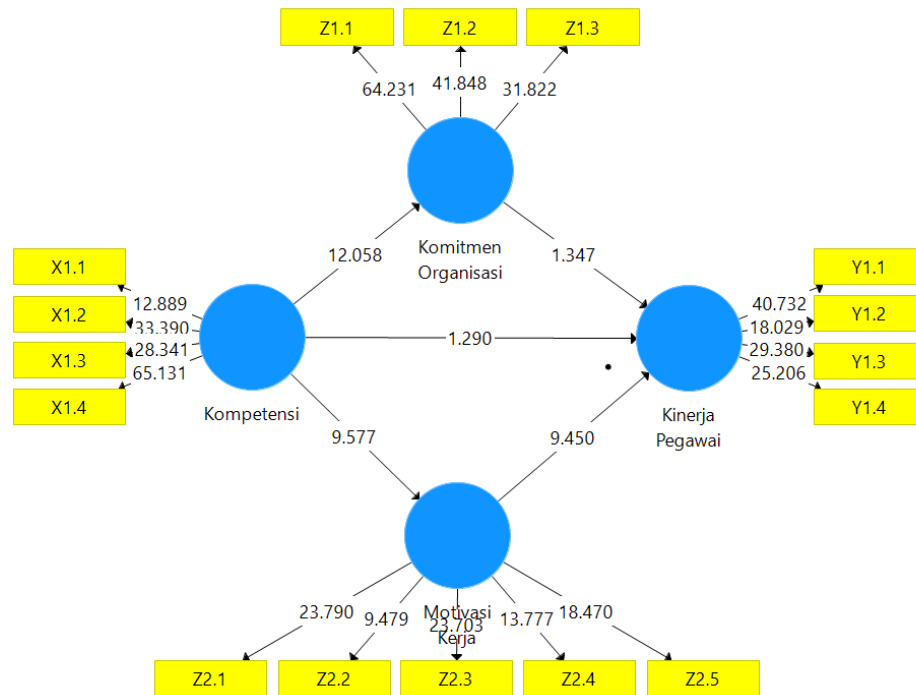
Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	2.2	2.2	2.2
3.00	11	11.8	11.8	14.0
4.00	74	79.6	79.6	93.5
5.00	6	6.5	6.5	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.1	1.1	1.1
3.00	12	12.9	12.9	14.0
4.00	74	79.6	79.6	93.5
5.00	6	6.5	6.5	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Lampiran 10. Analisis Bootstrapping SmartPLS



Lampiran 11. Koefisien Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (STADEV)	T Statistic (O/STADEV)	P Values
Kompetensi -> Komitmen Organisasi	0.686	0.687	0.057	12.058	0.000
Kompetensi -> Motivasi Kerja	0.684	0.683	0.071	9.577	0.000
Kompetensi -> Kinerja Pegawai	0.673	0.671	0.066	10.179	0.000
Komitmen Organisasi -> Kinerja Pegawai	0.140	0.144	0.104	1.347	0.179
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.720	0.722	0.076	9.450	0.000

Lampiran 12. Koefisien Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (STADEV)	T Statistic (O/STADEV)	P Values
Kompetensi -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Pegawai	0.096	0.100	0.073	1.310	0.191
Kompetensi -> Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.493	0.492	0.068	7.283	0.000