

Analisis Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Demak

Anik Ida Iryani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia (STIEPARI) Semarang

Bambang Guritno

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia (STIEPARI) Semarang

Sapto Supriyanto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia (STIEPARI) Semarang

Andhi Supriyadi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia (STIEPARI) Semarang

Dyah Palupiningtyas

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia (STIEPARI) Semarang

Korespondensi penulis: upik.palupi3@gmail.com

Abstract. *The performance of employees in an organization is affected by many factors, among them competence, commitment, and the culture of work. This research aims to know and analyze the impact of competence, commitment, and work culture on the performance of the Department of Population and civil registration of the Demak Regency. This research used a quantitative method. Data were obtained through documentation and questionnaires. The sample of this study comprised 82 respondents. Data was collected using a questionnaire. The data were then analyzed by using a multiple linear regression equation of SPSS version 25. The research concludes that : (1) competence positively and significantly influenced the performance of employees, (2) commitment positively and significantly has no impact on the performance of employees, (3) work culture positively and significantly influence the performance in the department of population and civil registration of the Demak Regency.*

Keywords: *Competence, Commitment, and Work Culture*

Abstrak. Kinerja pegawai dalam organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah kompetensi, komitmen dan budaya kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, komitmen dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Demak. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif. Data penelitian diperoleh melalui dokumentasi dan kuesioner. Sampel sebanyak 82 responden Teknik pengumpulan data menggunakan angket, dan data diuji serta dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis data penelitian dapat disimpulkan bahwa : (1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) komitmen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Demak.

Kata kunci: Kompetensi, Komitmen dan Budaya Kerja

LATAR BELAKANG

Kinerja pegawai dalam organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah kompetensi, komitmen dan budaya kerja. Dalam suatu organisasi diperlukan orang-orang dengan kompetensi yang tinggi, sehingga organisasi dapat berkembang dan apa yang menjadi tujuan dari organisasi dapat tercapai. Kompetensi yang sesuai dengan bidang kerja pegawai, akan memudahkan dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan *job description* yang ditetapkan. Seorang pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi berarti orang tersebut memiliki tanggungjawab yang tinggi terhadap organisasi, sebaliknya semakin rendah seorang pegawai memiliki komitmen organisasi berarti semakin rendah pula tanggungjawabnya terhadap organisasi. Selain kedua faktor tersebut, budaya kerja yang positif juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi. Menurut Sulaksono (2002), budaya kerja adalah sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas. Cakupan makna setiap nilai budaya kerja antara lain disiplin, keterbukaan, saling menghargai dan kerjasama (Moekijat, 2006).

Kinerja pegawai harus menjadi perhatian dari setiap organisasi, karena dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Demak sebagai salah satu instansi yang memberikan pelayanan publik terhadap administrasi kependudukan harus memperhatikan kinerja para pegawainya dengan memotivasi pegawainya untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki, meningkatkan komitmen pelayanan dengan memperhatikan ketepatan waktu, serta menciptakan budaya kerja yang positif.

Fenomena yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Demak apabila dilihat dari kualifikasi atau latar belakang pendidikan adalah belum memiliki struktur kepegawaian yang baik. Hal ini di lihat dari data Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD) ditemukan bahwa hanya 33 orang pegawai atau sekitar 26,67 % yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Berdasarkan peta jabatan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil ditemukan fakta bahwa masih terdapat pegawai dengan latar pendidikan yang tidak saling mendukung dengan jabatannya. Kemudian masih saja ditemui keterlambatan proses pelayanan administrasi kependudukan seperti penerbitan Kartu Tanda Penduduk (KTP).

Terkait penerapan budaya kerja, masih belum mempunyai pola yang utuh, lemah dan belum stabil.

Untuk mencapai kinerja pegawai yang unggul, organisasi khususnya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Demak perlu mengerti dan memahami apa yang menjadi motivasi dan kebutuhan para pegawai dalam lingkungan kerjanya. Hal ini dapat terlaksana apabila terdapat kompetensi yang sesuai untuk mencapai visi dan misi tersebut, komitmen yang kuat dalam pelaksanaan tugas serta budaya kerja yang stabil dan kondusif dengan mendorong pegawai memaksimalkan kontribusinya pada pencapaian sasaran organisasi.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, yang dimaksud dengan kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi / unit sesuai dengan SKP dan perilaku kerja. Sebagai unsur aparatur negara, abdi masyarakat dan abdi negara, PNS dituntut dapat berdayaguna dan berhasilguna dalam meningkatkan efektivitas kinerjanya guna mendukung kinerja pemerintah dan pembangunan.

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja (Fauzi & Nugroho, 2020).

Dimensi kerja pada penelitian ini merujuk pada penilaian prestasi kerja (PPK) PNS berdasarkan Pasal 41 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019, di mana penilaian kinerja PNS dilakukan dengan cara menggabungkan nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan nilai Perilaku Kerja.

Kompetensi

Menurut Wibowo (2013), kompetensi adalah tingkat keterampilan, pengetahuan dan tingkah laku yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dalam organisasi. Menurut Tagala (2018) kompetensi suatu karakteristik yang mendasari pembawaan seorang individu yang dihubungkan dengan

kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Mathis dan Jackson (2001:241) mengelompokkan dimensi kompetensi kerja terdiri atas pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan kemampuan (abilities). Definisi operasional kompetensi kerja menurut teori ini merupakan kombinasi dari beberapa pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dalam pekerjaan atau profesi tertentu yang didukung oleh taraf motif, citra diri, serta orientasi untuk selalu meningkatkan kualitas dan efisiensi dan pencapaian standar kinerja yang baik. Dimensi pengetahuan mempunyai indikator yaitu (a) pengetahuan dasar yang dimiliki, (b) orientasi pencapaian standar kinerja, (c) perhatian terhadap kualitas, dan (d) efisiensi kerja. Dimensi keterampilan dengan indikator : (a) keahlian, (b) keterampilan, (c) profesionalisme, (d) pengalaman, dan (e) kecepatan kerja. Dimensi kemampuan dengan indikator : (a) kemauan mengembangkan kemampuan pribadi, (b) tanggung jawab individu, (c) efektivitas, (d) target waktu, dan (e) menyelesaikan masalah.

Komitmen

Robbins & Judge (2014) mendefinisikan komitmen adalah tingkat di mana seseorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. *Allen Meyer* dalam Wibowo (2016:431) mengemukakan bahwa komitmen dibagi menjadi tiga, yakni Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Berterusan. Ketiga bentuk komitmen tersebut akan mempengaruhi perilaku pegawai dalam bekerja. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan membantu keberhasilan tujuan organisasi.

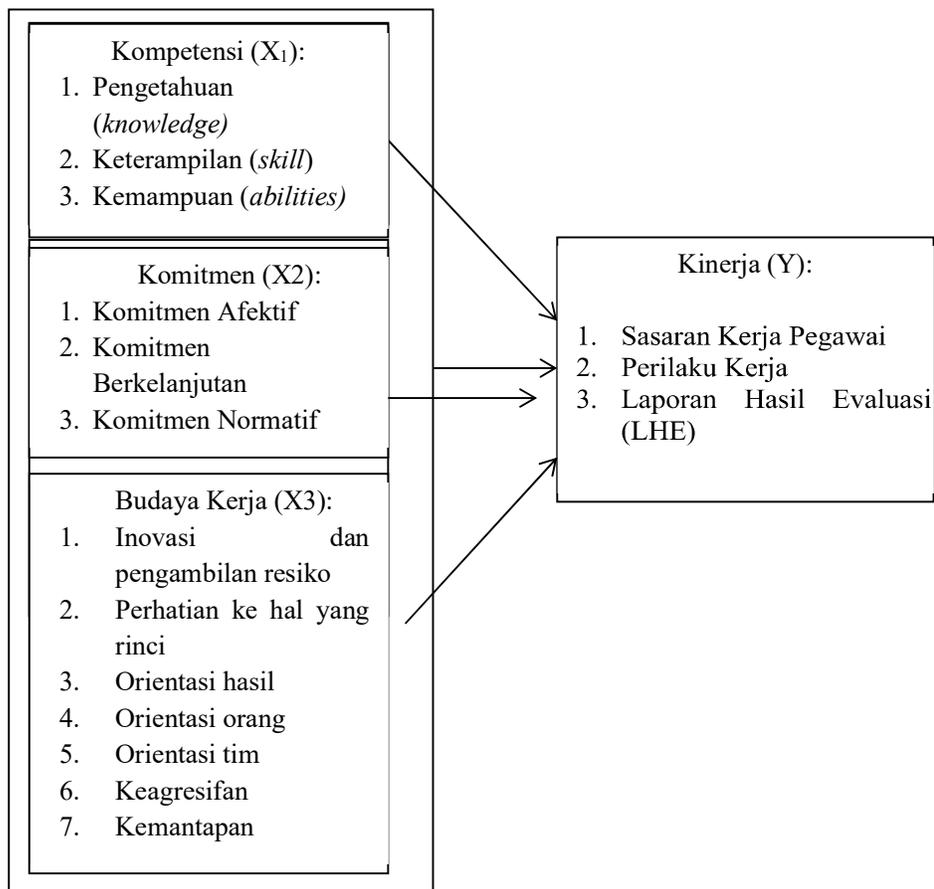
Tiga dimensi komitmen organisasional menurut Robbins dan Judge (2015) adalah : (a) komitmen afektif (*Affective Commitment*) yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya, (b) komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*) yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut, (c) komitmen normatif (*Normative Commitment*) yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

Budaya Kerja

Menurut Hanggraeni (2011) budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap, menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Sedangkan Lindawati, (2014) mengemukakan bahwa, budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku segenap anggota perusahaan.

Dimensi yang digunakan untuk membedakan budaya kerja, menurut Robbins (2008) ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya kerja, yaitu : (a) Inovasi dan pengambilan risiko. Sejauh mana para pegawai didorong untuk inovatif dan berani mengambil risiko, (b) Perhatian ke hal yang rinci. Sejauh mana para pegawai diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian, (c) Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen fokus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu, (d) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu, (e) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu, (f) Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai, (g) Kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Berdasarkan pemaparan-pemaparan yang yang dituangkan dalam teori maupun penelitian terdahulu, maka dapat diungkapkan bahwa kinerja pegawai tidak lepas dari kompetensi, komitmen dan budaya kerja. Lebih jelas dari ungkapan tersebut disajikan dalam bentuk kerangka konseptual penelitian berikut ini:



Berdasarkan landasan teori yang telah dijelaskan dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga kompetensi membawa pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Demak.
- H2 : Diduga komitmen membawa pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Demak.
- H3 : Diduga budaya kerja membawa pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Demak.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Demak sebanyak 85 orang. Sampel dalam penelitian ini, sama dengan populasi di dalamnya, yaitu sebanyak 85 orang. Menurut Arikunto (2006) apabila populasi <100 responden maka sebaiknya seluruh populasi dijadikan sampel.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner ke para responden. Kuesioner terdiri dari 4 variabel, yaitu: 1) Variabel Kompetensi dengan 14 item pertanyaan, 2) Variabel Komitmen dengan 14 item, 3) Variabel Budaya Kerja dengan 14 item, dan 4) Variabel Kinerja sejumlah 15 item. Masing-masing item tersebut menggunakan skala lickert dengan rentang jawaban 1 sampai 5.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS *versi 25.0 for windows* untuk pengujian kuesioner yaitu uji validitas dan reliabilitas, sedangkan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel menggunakan regresi linear berganda.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment* dengan tingkat kepercayaan nilai r_{tabel} sebesar 5 % ($\alpha=0,05$). Hasil menunjukkan bahwa semua indikator mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga keseluruhan indikator dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian berikutnya.

Sedangkan untuk Uji Reliabilitas menghitung koefisien formula *Cronbach Alpha* dengan ketentuan apabila *Alpha Cronbach* > 0,60, maka suatu variabel tersebut dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Alpha Cronbach* > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel dan layak digunakan untuk penelitian.

Pengujian selanjutnya dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh antar variabel yang telah dihipotesiskan sebelumnya. Hasil pengujian dapat dilihat pada table berikut:

Table 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.853	4.152		2.373	.020
	Kompetensi	.209	.080	.192	2.609	.011
	Komitmen	-.114	.058	-.160	-1.981	.051
	Budaya Kerja	.819	.079	.842	10.315	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data diolah dari SPSS, 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang diperoleh maka dibuat persamaan linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3$$

$$Y = 0,192 X_1 - 0,160 X_2 + 0,842 X_3$$

Dimana:

- Y = Kinerja
- X1 = Kompetensi
- X2 = Komitmen
- X3 = Budaya kerja
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien pengaruh

Persamaan linear berganda tersebut dapat disimpulkan:

- a. Koefisien regresi menunjukkan bahwa kompetensi memiliki nilai beta sebesar positif 0,192. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai kompetensi kerja naik sebesar 1 (satu) satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,192.
- b. Koefisien regresi menunjukkan bahwa komitmen memiliki nilai beta negative (-) sebesar 0,160. Hal ini menunjukkan jika komitmen bertambah 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai akan turun sebesar 0,160.
- c. Koefisien regresi menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki nilai beta positif sebesar 0,842. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai budaya kerja naik sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,842.

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Anova (F-Test)

Uji Anova atau uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen kompetensi, komitmen dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja).

Tabel 2 Hasil Uji F atau Uji Anova

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2160.959	3	720.320	75.313	.000 ^b
	Residual	746.017	78	9.564		
	Total	2906.976	81			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budker, Kompetensi, Komitmen

Sumber: Data diolah dari SPSS, 2022.

Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} 75.313 lebih besar dari F_{tabel} ($df_1=3$, $df_2=81$) sebesar 2.72, dengan signifikan $0.000 < 0.05$ artinya variabel kompetensi (X1), komitmen (X2), dan budaya kerja (X3) mempengaruhi variabel kinerja (Y) secara bersama-sama atau simultan (serentak).

2. Uji Koefisien Determinasi (Uji R2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3
 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.743	.733	3.093

a. Predictors: (Constant), Budker, Kompetensi, Komitmen

Sumber: Data diolah dari SPSS, 2022

Berdasarkan tabel uji koefisien determinasi tersebut diperoleh nilai Adjusted R Square (R2) sebesar 0,733 atau 73,3 %. Dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja

pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel kompetensi, komitmen dan budaya kerja sebesar 73,3 %, sementara sisanya 26,7 % dipengaruhi variabel lain di luar penelitian.

3. Uji t (pengaruh parsial)

Digunakan untuk mengetahui apakah secara individu ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan terikat. Jika signifikansi t lebih kecil dari 5%, maka variabel independen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan pengolahan data, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.853	4.152		2.373	.020
	Kompetensi	.209	.080	.192	2.609	.011
	Komitmen	-.114	.058	-.160	-1.981	.051
	Budaya Kerja	.819	.079	.842	10.315	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan table di atas diketahui hasil sebagai berikut:

a) *Pengujian hipotesis pertama*

H1 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Hipotesis pertama menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan hipotesis pertama diterima. Artinya variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

b) *Pengujian hipotesis kedua*

H2 : Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Hipotesis kedua menguji pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai. Diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,051 > 0,05$. Hal ini mengindikasikan hipotesis kedua ditolak. Artinya variabel komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja

c) *Pengujian hipotesis ketiga*

H3 : Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Hipotesis ketiga menguji pengaruh budaya kerja terhadap kinerja. Diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan

hipotesis ketiga diterima. Artinya variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

4. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan jika kompetensi memadai, maka kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Demak juga akan meningkat, sebaliknya jika pegawai memiliki kompetensi yang kurang memadai, kinerjanya pun akan menurun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salwa et al (2018), Herawati et al (2016) dan Purwnto et al (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja

Dari hasil uji hipotesis secara parsial didapatkan hasil bahwa komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja. Artinya tinggi rendahnya komitmen tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Demak. Sebaliknya, pegawai menganggap komitmen menjadi sebuah tekanan. Semakin pegawai mendapatkan tugas atau pekerjaan di luar batas normal (lembur), maka akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja, karena pegawai menganggap bahwa kompensasi atau upah yang diberikan tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini sejalan dengan penelitian Marsoit et al (2017) yang menyatakan bahwa komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

6. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan jika budaya kerja membaik, maka kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Demak juga akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizqina et al (2017) dan Adha et al (2019) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dibuat simpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai;
2. Komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai;
3. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan, maka saran yang dapat dikemukakan kepada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Demak adalah:

1. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Demak
 - a. Mendorong, memotivasi dan memfasilitasi para pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Demak untuk mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan keterampilan dalam rangka peningkatan kompetensi.
 - b. Memberikan fasilitas dan kompensasi bagi pegawai berdasarkan beban kerja yang diberikan sebagai bentuk komitmen berkelanjutan.
 - c. Memberikan penghargaan, reward bagi pegawai yang memiliki kedisiplinan dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi.
 - d. Mendorong para pegawai agar meningkatkan kreatifitas dengan menciptakan inovasi dalam pekerjaan.
2. Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Demak
 - a. Pegawai bertanggungjawab untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan berkualitas.
 - b. Pegawai belajar untuk bekerja lebih maksimal dan membangun komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dengan kesadaran bahwa meninggalkan organisasi yang saat ini akan membuat segala sesuatu harus dimulai dari awal lagi.
 - c. Pegawai harus selalu berinovasi, berkreasi dan bertanggungjawab penuh terhadap tugas yang diberikan, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan waktu dan standar kinerja yang telah ditetapkan.

DAFTAR REFERENSI

- Agus Purwanto, Masduki Asbari, Priyono Budi Santoso. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Budaya Kerja Sistem Manajemen Integrasi ISO 9001, ISO 14000 Dan ISO 45001 Pada Industri Otomotif*. Jurnal Produktivitas 6 (2019).
- Anwar Prabu Mangkunegara.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arfah Salwa, Yuwaldi Away, Mirza Tabrani. 2018. *Pengaruh Komitmen, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh*. Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah. ISSN 2302-0199.
- Diana Nur Safitri, Ade Rustiana. 2017. *Pengaruh Kompetensi Pegawai, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Semarang*. Economic Education Analysis Journal Vol. 6.
- Edy, Sutrisno. 2015. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Prenadamedia Group.
- EmronEdyson,dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung : Alfa Beta.
- Erlin Dolphina. 2012. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan*. Seminar Nasional Teknologi Informasi & Komunikasi Terapan. Semantik.ISBN 979 - 26 - 0255 – 0.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan keempat belas. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Busro. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan ke-1, Jakarta : Prenadamedia Group.
- Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 4 No. 1. Hal: 47-62.

- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge.(2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi Ke-12. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Sambas. 2017. *Analisis Kolerasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian*. Cetakan ketiga. Bandung : PT Pustaka Setia.
- Sedarmayanti.2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung.: Refika Aditama.
- Slamet Riyadi. 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.13, No. 1, Maret 2011: 40-45.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta :Andi.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cetakan kedua puluh. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Untung Sriwidodo, Agus Budhi Haryanto. 2010. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan*. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 4 No. 1 Juni 2010: 47 – 57.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta :PT. Rajawali Pers.
- Zakiul Amri Rizqina, Muhammad Adam, dan Syafruddin Chan, 2017. *Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS)*. Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah. Vol. 1, No.1, September 2017, ISSN:2302-0199, pp.59-69.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340).