

## Peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Haeruddin Hafid<sup>1✉</sup>, Akbar Azis<sup>2</sup>, Emmy Arwaty<sup>3</sup>, Sudirman<sup>4</sup>

Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat, Majene.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Polewali Mandar, (2) menganalisis pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi pada Inspektorat Kabupaten Polewali Mandar, (3) menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Polewali Mandar, (4) menganalisis pengaruh kompetensi secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Inspektorat Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan eksplanatori. Pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dan jumlah responden sebanyak 50 orang. Metode analisis data penelitian menggunakan model persamaan struktural atau structural equation modeling (SEM) dengan alternatif partial least square (PLS). Hasil penelitian menjelaskan bahwa : (1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, (3) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (4) kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

**Kata kunci:** Kompetensi; komitmen organisasi; kinerja pegawai

### *The role of organizational commitment in mediation the effect of competence on employee performance*

### Abstract

*This study aims to: (1) analyze the effect of competence on employee performance at the Polewali Mandar District Inspectorate, (2) analyze the effect of competence on organizational commitment at the Polewali Mandar District Inspectorate, (3) analyze the effect of organizational commitment on employee performance at the Polewali Mandar District Inspectorate, (4) analyzing the influence of competence indirectly on employee performance through organizational commitment to the Inspectorate of Polewali Mandar Regency. This research uses quantitative methods with descriptive and explanatory approaches. Sampling using total sampling technique with data collection using a questionnaire and the number of respondents as many as 50 people. The research data analysis method uses a structural equation model or structural equation modeling (SEM) with an alternative partial least square (PLS). The results of the study explain that: (1) competence has a positive and significant effect on employee performance, (2) competence has a positive and significant effect on organizational commitment, (3) organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, (4) competence has an indirect effect on employee performance through organizational commitment.*

**Key words:** *competence, commitment of organization, employee performance*

## PENDAHULUAN

Kinerja pemerintah merupakan hal yang sangat penting, karena pemerintah adalah aktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kepentingan masyarakat. Untuk mencapai kinerja yang baik, maka instansi atau organisasi pemerintah senantiasa menciptakan solusi dari tiap-tiap kendala yang dihadapinya. Baik atau buruknya kinerja pemerintah yang merasakan dampaknya adalah masyarakat, sehingga pemerintah diharapkan selalu meningkatkan kinerjanya.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah tentang kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Kinerja pegawai yang baik akan secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi dan untuk itu perlu diberdayakan pola peningkatan kompetensi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat dioptimalkan demi tercapainya tujuan dari organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dibangun atau dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki setiap pegawai.

Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai di sebuah organisasi, maka akan tercipta potensi yang luas bagi pegawai tersebut untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Roe (dalam Mulyadi, 2015:304) bahwa kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan untuk mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman pembelajaran yang dilakukan. Dengan kata lain, makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Hal ini berarti bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai menunjukkan kualitas diri pegawai yang sebenarnya. Jadi secara eksplisit dapat dikatakan bahwa kompetensi pegawai berhubungan dengan kinerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komitmen organisasi, dimana pegawai yang menanamkan komitmen terhadap organisasi atau instansinya senantiasa berkeinginan untuk melibatkan diri secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga sangat relevan dan sinkron dengan peningkatan kinerja pegawai. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Luthans (dalam Martini et al., 2018:30) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dimana anggota organisasi menyatakan kepedulian mereka terhadap organisasi, terhadap kesuksesan dan kemajuan yang berkelanjutan. Disisi lain bahwa pegawai yang memiliki kompetensi yang baik, tentunya akan memiliki komitmen yang tinggi bagi organisasi atau instansinya sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal.

Polewali Mandar sebagai salah satu kabupaten di wilayah Provinsi Sulawesi Barat, juga di tuntut untuk terus berupaya mencapai target-target kinerja yang maksimal. Kondisi ini tentu harus di tolong dengan kinerja pemerintahan yang baik pula, sehingga penting untuk menfokuskan kepada peningkatan kinerja pegawai disetiap instansi. Salah satu instansi yang patut di menjadi penggerak peningkatan kinerja pegawai adalah Inspektorat Kabupaten Polewali Mandar. Hal ini didasari tugas Inspektorat yang menjadi bagian penting dalam membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan.

### **Tinjauan Pustaka** **Kompetensi**

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan dasar dan kualitas kerja yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik. Kompetensi aparatur pemerintah daerah berarti kemampuan yang harus dimiliki seseorang aparatur berupa pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugasnya (Inapty dan Martiningsih, 2016).

Ruky (dalam Rantesalu, et al., 2016) menjelaskan kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang mempengaruhi pemikiran dan tindakan, untuk menggeneralisasi semua situasi yang dihadapi dan bertahan cukup lama pada manusia. Selanjutnya, menurut Wibowao (dalam Wardhani, 2017) kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Hutapea dan Thoaha (dalam Hafid, 2018:290-291) mengungkapkan bahwa ada empat komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan perilaku individu. Keempat komponen utama dalam kompetensi dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut :

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi.

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan.

Perilaku kerja yang merupakan sikap keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya.

Pengalaman Kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen merupakan kemauan untuk menyelaraskan perilaku terhadap kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi berkaitan dengan tingkat dimana individu berkeinginan untuk tetap tinggal di dalam organisasi dan menerima tujuan organisasi. John Wiley & Sons, Inc (dalam Fauzan dan Sumiati, 2015:14) mengemukakan bahwa individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan bangga menjadi suatu anggota dalam organisasi dan akan bekerja dengan kinerja tinggi untuk organisasinya.

Menurut Odoch & Nangoli (2014:166) komitmen organisasi adalah kekuatan dari suatu identifikasi dan keterlibatan individu terhadap hal tertentu dalam organisasi. Komitmen organisasi juga dapat dikatakan sebagai bentuk loyalitas anggota organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Adanya komitmen yang kuat ditunjukkan oleh anggota organisasi, maka akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Pengukuran komitmen organisasi menurut Allen & Mayer (dalam Ras, 2016:4) yaitu: (1) Komitmen afektif, keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu berada dalam suatu organisasi karena keinginan mereka sendiri, (2) komitmen berkelanjutan, yaitu komitmen individu berdasarkan pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan ketika akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan untuk menetap di organisasi karena dianggap sebagai pemenuhan kebutuhan, (3) komitmen normatif, yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab organisasi. Individu tetap berada dalam organisasi karena mereka merasa berkewajiban untuk setia kepada organisasi.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hafid, 2018:292). Rivai (dalam Wardhani, 2017:86) menjelaskan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Lebih lanjut Prawirosentono (dalam Sinambela 2016:481) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Secara prinsip kinerja mengarah pada suatu usaha yang dilakukan untuk memperoleh hasil terhadap tugas yang diemban. Mangkunegara (dalam Riyanto, et al., 2017:344) menjelaskan bahwa dimensi dari kinerja terbagi menjadi lima, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif.

### **METODE**

Penelitian ini menggunakan tipe kuantitatif dalam menganalisa data dengan pendekatan deskriptif (descriptive research) dan eksplanatori (explanatory research). Pendekatan deskriptif dalam penelitian ini berusaha menjelaskan hasil penelitian tentang data yang telah diolah. Sedangkan pendekatan eksplanatori berusaha menjelaskan keterkaitan hubungan pengaruh antara variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Inspektorat Kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 50 orang. Adapun untuk sampel yang digunakan meliputi keseluruhan jumlah populasi, dengan menggunakan teknik total sampling. Hal ini dikarenakan jumlah populasi masih tergolong kecil. Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebar. Data sekunder diperoleh dari catatan atau laporan berkala Inspektorat Kabupaten Polewali Mandar.

Metode analisis data menggunakan model persamaan struktural atau structural equation modeling (SEM) dengan alternatif partial least square (PLS). Pengujian yang digunakan dengan uji model pengukuran (Outer Model) dan uji model struktural (Inner Model)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model atau model pengukuran dari luar, dimaksudkan untuk melihat hubungan indikator-indikator dengan variabel latennya. Model pengukuran ini memiliki tahap analisis menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

#### Uji Validitas

Uji validitas bertujuan mengukur sah atau tidaknya instrumen penelitian. Kriteria dalam pengujian validitas digunakan konvergen dan diskriminan. Secara konvergen, ukuran refleksif individual dapat dikatakan tinggi apabila korelasi lebih dari 0.7 dengan konstruk yang diukur, kemudian dinyatakan valid jika nilai loading factor diatas 0.5 terhadap konstruk yang dituju. Untuk validitas diskriminan, kriteria yang digunakan yaitu akar kuadrat average varian extracted (AVE) yang dilihat dari nilai cross loading konstruk. Jika nilai korelasi indikator konstruk lebih tinggi dibanding dengan korelasi indikatornya terhadap konstruk lain, maka dapat dinyatakan konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik.

**Tabel 1.**  
Hasil Uji Validitas Secara Konvergen

Item	Nilai Loading Factor	Keterangan
X.1	0.913	Valid
X.2	0.934	Valid
X.3	0.935	Valid
X.4	0.932	Valid
Z.1	0.908	Valid
Z.2	0.902	Valid
Z.3	0.944	Valid
Y.1	0.894	Valid
Y.2	0.892	Valid
Y.3	0.786	Valid
Y.4	0.891	Valid
Y.5	0.898	Valid

Berdasarkan tabel 1 diatas, hasil semua nilai loading factor lebih besar dari 0.5, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua indikatot telah valid secara konvergen. Selanjutnya cara lain dalam uji validitas adalah menggunakan validitas diskriminan dengan melihat nilai cross loading. Berikut hasil uji validitas secara diskriminan:

**Tabel 2.**  
Hasil Uji Validitas Secara Diskriminan

Item	Kompetensi (X)	Komitmen Organisasi (Z)	Kinerja Pegawai (Y)	Keterangan
X.1	0.913	0.717	0.762	Valid
X.2	0.934	0.692	0.780	Valid
X.3	0.935	0.747	0.745	Valid
X.4	0.932	0.686	0.741	Valid
Z.1	0.733	0.908	0.828	Valid
Z.2	0.649	0.902	0.829	Valid
Z.3	0.724	0.944	0.889	Valid
Y.1	0.724	0.883	0.894	Valid
Y.2	0.752	0.833	0.892	Valid
Y.3	0.611	0.690	0.786	Valid
Y.4	0.752	0.803	0.891	Valid
Y.5	0.713	0.814	0.898	Valid

Berdasarkan tabel 2 diatas, didapatkan hasil uji validitas secara diskriminan yang menunjukkan korelasi indikator konstruk lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi antar konstruk lainnya, oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa konstruk memiliki tingkat validitas yang baik.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas merupakan suatu cara untuk mengetahui konsistensi dari instrumen penelitian. Menurut Hair et., al (2014) pengukuran instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel jika nilai composite reliability diatas 0.7. Selain itu, instrumen penelitian juga reliabel jika nilai cronbach's alpha diatas 0.6.

**Tabel 3.**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi	0.962	0.947	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.942	0.907	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.941	0.922	Reliabel

Berdasarkan tabel 3 diatas, memperlihatkan hasil nilai composite reliability diatas 0.7 dan nilai cronbach's alpha diatas 0.6, sehingga disimpulkan bahwa semua pernyataan dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabel.

### Hasil Uji Model Struktural (Inner Model)

Inner model adalah model struktur yang menggambarkan hubungan kausalitas (sebab-akibat) antara variabel yang dibangun berdasarkan substansi suatu teori atau variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. Pengujian model struktur dalam penelitian ini menggunakan uji good of fit dan uji estimasi koefisien jalur dengan prosedur bootstrapping.

### Goodness of Fit Inner Model

Pengujian terhadap model struktur dalam uji goodness of fit menggunakan Q-square predictive relevance dengan melihat nilai R-square. Rumus untuk mendapatkan nilai Q-square predictive relevance menggunakan  $Q^2 = 1 - (1 - R1^2)(1 - R2^2)$ .

**Tabel 4.**  
Hasil Uji Goodness of Fit

Variabel	R-Square
Komitmen Organisasi	0.586
Kinerja Pegawai	0.883

Berdasarkan tabel 4, maka nilai  $Q^2 = 1 - (1 - 0.586)(1 - 0.883) = 0.951$ , hal ini menunjukkan bahwa besaran nilai  $Q^2$  yaitu 0.951 mendekati nilai angka 1, yang artinya bahwa model sudah baik.

### Estimasi Koefisien Jalur

Dalam estimasi koefisien jalur, signifikansi hubungan diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Nilai yang didapatkan berupa perbandingan antara nilai t-hitung dengan t-tabel. Jika nilai t-hitung > t-tabel (1.998) pada taraf signifikansi 5%, maka nilai estimasi koefisien jalur tersebut dinyatakan signifikan.

Gambar 3.

Hasil Calculate PLS Bootstrapping (Inner Model)

**Tabel 5.**  
Hasil Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic ( O/STERR )	P Values
Kompetensi - > Kinerja Pegawai	0.260	0.261	0.110	2.369	0.018
Kompetensi - > Komitmen Organisasi	0.766	0.771	0.072	10.696	0.000
Komitmen Organisasi - > Kinerja Pegawai	0.726	0.727	0.110	6.616	0.000

Hasil koefisien jalur pada tabel 5 diatas, dapat diuraikan sebagai berikut:

Nilai original sample yang dihasilkan variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0.260 dan nilai t-hitung (2.369) > t-tabel (1.998) pada taraf signifikansi 5%, sehingga disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis pertama dapat diterima;

Nilai original sample yang dihasilkan variabel kompetensi terhadap komitmen organisasi sebesar 0.766 dan nilai t-hitung (10.696) > t-tabel (1.998) pada taraf signifikansi 5%, sehingga disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, hipotesis kedua dapat diterima; dan

Nilai original sample yang dihasilkan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0.726 dan nilai t-hitung (6.616) > t-tabel (1.998) pada taraf signifikansi 5%, sehingga disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis ketiga dapat diterima.

**Tabel 6.**

Hasil Total Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic ((O/STERR))	P Values
Kompetensi - > Kinerja Pegawai	0.556	0.556	0.074	7.483	0.000

Berdasarkan hasil total indirect effects pada tabel 6, diperoleh nilai nilai t-hitung (7.483) > t-tabel (1.998) dan nilai P values sebesar 0.000 lebih kecil dari taraf signifikansi 5%, sehingga disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Dengan demikian, hipotesis ke empat dapat diterima.

Hasil pengujian menggunakan prosedur bootstrapping pada path coefficients dan total indirect effect, menunjukkan adanya hubungan antara kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang dilihat dari perolehan nilai original sample, yaitu sebesar 0.260 dan nilai t-hitung (2.369) > t-tabel (1.998) pada taraf signifikansi 5%. Hasil ini menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Polewali Mandar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Faustyna (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja, begitupun dengan penelitian Syahputra dan Tanjung (2020) yang menjelaskan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pegawai dengan kompetensi yang baik akan menunjukkan keahlian dan kemampuan yang dimiliki dalam pelaksanaan tugas secara maksimal. Selain itu, pegawai juga akan terus berupaya dalam meningkatkan keahlian atau kemampuannya untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Selain berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kompetensi juga memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini terlihat dari nilai original sample yang dihasilkan variabel kompetensi terhadap komitmen organisasi sebesar 0.766 dan nilai t-hitung (10.696) > t-tabel (1.998) pada taraf signifikansi 5%, sehingga disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Adam, Sanosra dan Susbiani (2020) yang mengemukakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi, selain itu penelitian Purwanto dan Soliha (2017) juga menjelaskan hal yang sama bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hubungan kompetensi dengan komitmen organisasi cukup kuat, implementasi kompetensi dapat menimbulkan dedikasi untuk organisasi, sehingga memicu adanya manifestasi dari komitmen berupa loyalitas terhadap organisasinya. Hal ini tentu menjelaskan bahwa dengan adanya kompetensi akan mendorong tingginya komitmen organisasi.

Pengujian selanjutnya tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil nilai original sample yang diperoleh yaitu sebesar 0.726 dan nilai t-hitung (6.616) > t-tabel (1.998) pada taraf signifikansi 5%, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Thamrin (2012) dan Latib et al., (2016), yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Kesetiaan dalam organisasi menjadi kontruksi dan pusat perhatian dari komitmen

organisasi. Ketika pegawai memiliki komitmen yang tinggi, maka pegawai tersebut akan bersedia mengerahkan kemampuannya untuk bekerja secara maksimal demi tercapainya kepentingan organisasi.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung antara kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, digunakan prosedur total indirect effects. Pada pengujian total indirect effects, diperoleh nilai P values sebesar 0.000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 atau 5%, dengan nilai t-hitung (7.483) > t-tabel (1.998). Hasil ini menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:  
Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai;  
Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi;  
Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; dan  
Kompetensi memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adam, Muhammad Irham., Sanosra, Abadi., dan Susbiani, Arik. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *JSMBI: Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*. 10(1), 109-123.
- Fauzan, Alfi Hazan., dan Sumiyati. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri. Tbk. Area Cirebon (Yos Sudarso). *Business Edupreneur Journal*, 3(1), 1-19.
- Faustyna, F. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(1), 49-63.
- Hafid, Haeruddin. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SAMSAT Polewali Mandar. *DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen*, 13(2), 286-310. <http://dx.doi.org/10.19166/derema.v13i2.1004>
- Hair et., al. (2014). *Multivariate Data Analysis, New International Edition*. New Jersey: Person
- Harmen, Hilm., dan Amanah, Dita. (2013). Analisis Model Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Negeri Medan. *Jurnal Keuangan & Bisnis*, 5(3), 205-213.
- Inapty, M. A. F. B. A., & Martiningsih, R. S. P. (2016). Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah, Kompetensi Aparatur Dan Peran Audit Internal Terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan Dengan Sistem Pengendalian Intern Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada SKPD di Pemprov NTB). *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 9(1), 27-42. <https://doi.org/10.15408/akt.v9i1.3583>
- Latib., Fathoniz, Azis., & Minarsih, Maria Magdalena. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimnan, dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai (Studi Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2), 1-13.
- Martini, Ida Ayu Oka., Rahyuda, I Ketut., Sintaasih, Desak Ketut., & Piartrini, Putu Saroyeni. (2018). The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension. *Journal of Business and Management (IOSR- JBM)*, 20(2), 29-37. DOI: 10.9790/487X-2002082937
- Mulyadi, Deddy. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Odoch, Hojops., & Nangoli, Sudi. (2014). The Effect of Organizational Commitmen on Job Satisfaction in Uganda Colleges of Commerce. *Issues in Business Management and Economics*, 2(10), 165-171. <http://dx.doi.org/10.15739/IBME.2014.003>

- Purwanto, Bambang Heri., dan Soliha, Euis. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen*, 21(2), 227-240. DOI: <https://doi.org/10.24912/jm.v21i2.233>
- Ras, Nurhisani., Said Syahnur., Hamzah, Muh. Nasir., & Sufri Mukhlis. (2016). Re-examining the job satisfaction–job performance link: An Investigation on the Relationship Among employees' competencies, work discipline and organizational commitment. *Journal of Research in Business and Management*, 4(9), 01-07.
- Riyanto, Setyo., Sutrisno, Ady., dan Ali, Hapzi. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342-348.
- Rantesalu, Agustina., Mus, Abdul Rahman., Mapparenta., & Arifin, Zaenal. (2016). The Effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: the Mediating Role of Organizational Commitment. *Journal of Reseach in Business and Management*, 4(9), 8-14.
- Syahputra, Muhammad Dedi., dan Tanjung, Hasrudy. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295. DOI: <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v3i2.5130>
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thamrin, H.M. (2012). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(5), 566-572. DOI: 10.7763/IJIMT.2012.V3.299
- Untari, Siti., dan Wahyuati, Aniek. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(10), 1-16. <https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/view/639>
- Wardhani, Nia Kusuma. (2017). Influence of Competence, Transformational Leadership, Social Capital and Performance on Employee Careers. *International Journal of Human Capital Management*, 1(2), 81-94.
- Zaim, H., Yasar, M.F., & Unal, O.F. (2013). Analyzing The Effects of Individual Competencies on Performance: A Field Study in Services Industries in Turkey. *Journal of Global Strategic Management*, 7(2), 67-77. <https://doi.org/10.20460%2Fjgsm.2013715668>