

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMESIASI OLEH KEPUASAN KERJA (*The Effect of Competence and Organizational Commitments on Performance of Employees Mediated by Work Satisfaction*)**

**Jumaisa**

[Jumaisa78@gmail.com](mailto:Jumaisa78@gmail.com)

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

**Nurwati**

[nurwati.husin@yahoo.com](mailto:nurwati.husin@yahoo.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**Muhamad Masri**

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

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**Info Jurnal**

*Sejarah Artikel:*

Diterima

27-05-2019

Disetujui

18-06-2019

Dipublikasikan

15-08-2019

**Keywords:**

*competence, organizational commitment, job satisfaction, employee performance*

Klasifikasi JEL:  
H10, H11

**Abstract**

*The purpose of this study was to analyze and explain the role of competencies on job satisfaction and employee performance and organizational commitment to job satisfaction and employee performance and job satisfaction on employee performance, then the mediating role of job satisfaction between competency and organizational commitment to employee performance at the Wakatobi District Transportation Agency. The research analysis unit is an employee of the Department of Transportation of Wakatobi Regency. The sample respondents were 50 employees. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires followed by conducting in-depth interviews. The analytical method used in testing the hypothesis is Partial Least Square (PLS). Qualitative information is used to explore additional information relating to the results of hypothesis testing.*

*The results of this study indicate that: there is a significant influence between competency and organizational commitment to job satisfaction on employee performance, as well as competency on employee performance, this illustrates that high organizational competency and commitment will have an impact on job satisfaction, the implications of which is improving performance. However, organizational commitment is not significant to employee performance, this indicates that a high commitment of an employee to the organization cannot influence the results of employee performance, meaning that work is not only based on commitment but there are other things that must be emphasized including skill abilities and even employee satisfaction. The workload given to him. Then there is a significant relationship between competency and organizational commitment to employee performance mediated by job satisfaction, meaning that organizational competence and commitment can significantly improve employee performance triggered by increased employee job satisfaction.*

## **I. PENDAHULUAN**

Sebagai salah satu organisasi lembaga pemerintah, Dinas perhubungan Kabupaten Wakatobi sebagai “tangan kanan” pemerintah yang ada dilapangan mempunyai peranan yang strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat terkait dengan transportasi diwilayah Kabupaten Wakatobi. Melalui fungsi-fungsinya Dinas perhubungan Kabupaten Wakatobi diharapkan mampu melaksanakannya dengan baik, terutama fungsi pelayanannya. Dengan demikian, efektivitas manajemen sumber daya manusia di lingkungan Dinas perhubungan Kabupaten Wakatobi perlu ditingkatkan, yakni dengan menerapkan kinerja pegawai seoptimal mungkin. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat diukur dengan kuantitas, kualitas efisiensi, standar professional, kemampuan, penilaian, ketepatan, pengetahuan dan kreativitas (Mangkunegara, 2010: 116). Sedangkan menurut Djamaludin (2009:26), kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan atau kesuksesan seorang pegawai dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaannya. Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah: (1) kualitas kerja; (2) kuantitas kerja; (3) waktu pengerjaan; (4) kerjasama; (5) pelaksanaan tugas. Pengukuran kinerja pegawai perlu dilakukan agar dapat diketahui pencapaian hasil kinerja agar dapat melakukan

Begitu pula berdasarkan UU No. 5 tahun 2014, hak dari pegawai ASN diatur pada pasal 21 dimana seorang ASN berhak memperoleh beberapa hal seperti gaji, tunjangan, dan fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, perlindungan dan pengembangan kompetensi. Penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi mempunyai peranan yang sangat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, sehingga secara umum kompetensi yang dimiliki seseorang dapat mempengaruhi kinerjanya. Sedarmayanti (2017: 217-221) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap/ dapat memprediksi kinerja yang sangat baik. Kompetensi adalah gabungan dari sifat, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menjadi dasar untuk munculnya kinerja yang baik yang diinginkan. Sedangkan pendekatan kompetensi mencoba menyusun pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang menjadi dasar terwujudnya kinerja unggul di organisasi. Terdapat hubungan antara kompetensi dengan kinerja seorang pegawai yakni kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Menurut Simanjuntak (2005:113), kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, maka pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya.

Wibowo (2016) juga menjelaskan bahwa kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif sehingga mencapai standar kualitas professional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Kompetensi yang merupakan kemampuan dasar seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya. Semakin mampu dan tinggi kualitas yang dimiliki seseorang dalam pekerjaannya, maka akan semakin besar kepuasan kerja seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Sudarmanto (2015:58), kompetensi terkait dengan peningkatan kepuasan kerja. Kompetensi merujuk pada pendekatan perilaku, yang dijadikan parameter untuk mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif, berhasil dan unggul, sehingga dengan semakin baiknya seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya akan menimbulkan perasaan puas.

Hasil penelitian Dhermawan, dkk (2012), Setyaningdyah, dkk (2013) dan Dharmanagera, dkk (2016) membuktikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi pegawai dengan

kepuasan kerja yang dirasakan. Sementara penelitian Arifin (2015) membuktikan bahwa kompetensi pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kompetensi lebih dekat pada kemampuan yang diterapkan dan menghasilkan yang baik dan sangat baik. Hanya pegawai yang mempunyai kompetensi dapat menunjukkan kinerja tinggi (Sedarmayanti, 2017:212). Penelitian Rizal, dkk (2013), dan Sriwidodo & Haryanto (2010) menyatakan bahwa faktor kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Bila kompetensi semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sementara penelitian Dhermawan, dkk (2012) membuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. meskipun pegawai memiliki kompetensi yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penilaian perilaku kerja meliputi aspek: a) Orientasi pelayanan, b) Integritas c) Komitmen, d) Disiplin, e) Kerjasama, f) Kepemimpinan.. Komitmen organisasi merupakan seberapa besar keterlibatan seorang pegawai dalam organisasi. Dengan demikian semakin besar keterlibatan seorang pegawai dalam organisasi tempatnya bekerja, maka akan semakin besar pula kinerja yang dihasilkannya. Menurut Wibowo (2016:419), terdapat hubungan komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja pegawai, yakni dengan komitmen yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang lebih tinggi. Penelitian sebelumnya Syauta, dkk (2012) dan Taurisa & Ratnawati (2012) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional dalam diri karyawan, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya. Sementara penelitian Murty & Hudiwinarsih (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sikap dan perilaku kerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh kepuasan pegawai tersebut. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) tidak dapat lepas dari faktor nilai dan sikap individu. Jika seseorang menyatakan dirinya sangat menyenangkan jenis pekerjaan yang dia kerjakan saat ini, maka pernyataan tersebut menggambarkan sikap dia terhadap kerjanya (Ratmawati & Herachwati, 2014: 130). Kepuasan kerja merupakan sikap senang atau tidak senangnya seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin besar komitmen seseorang terhadap pekerjaannya (Wibowo, 2016: 419). Dengan demikian kepuasan kerja yang merupakan sikap mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang ditekuninya dapat menggambarkan kondisi natural tentang apakah seseorang akan memperoleh kepuasan kerja atau sebaliknya. Sikap individu terhadap kepuasan kerja akan tercermin pada perilaku kerjanya. Penelitian Budi dan Lina (2018) menunjukkan bahwa kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian Susanty (2012) membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan.

Berdasarkan kajian teoritis dan fenomena empirik tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai pemerintah di Dinas Perhubungan Kabupaten Wakatobi masih belum optimal. Hal tersebut dapat ditemukan beberapa permasalahan yang ada antara lain: (1) belum sepenuhnya memiliki komitmen kerja yang baik guna meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi pegawai yang masih rendah dimana masih terdapat pula pegawai yang terlambat masuk kerja, serta masih terdapat pegawai yang sering meninggalkan kantor pada jam kerja padahal bukan karena alasan pekerjaan/ dinas luar; (2) Terlihat beberapa pegawai belum sepenuhnya memiliki kompetensi kerja yang memuaskan hal ini dapat dilihat dari seringnya terjadi kesalahan/ kekeliruan serta kurang cermatan dalam menyelesaikan tugas pokok sebagai pegawai negeri. Hal ini menandakan bahwa kompetensi dan kualitas kinerja pegawai tersebut masih kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil kinerja yang dihasilkan kurang maksimal. Dan nampak beberapa pegawai mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya, karena kurangnya ide atau gagasan untuk mempermudah tugas-tugas mereka dalam melakukan suatu pekerjaan.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa Dinas Perhubungan Kabupaten Wakatobi memberikan dukungan kebijakan yang mengarah pada peningkatan kinerja pegawai melalui pendekatan penugasan secara langsung selain itu system kerja belum berjalan secara maksimal sesuai dengan hirarkinya, hal ini dikarenakan tingkat pendidikan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Wakatobi masih kurang seperti

SMA berjumlah 18 orang sedangkan Sarjana hanya 25 orang dan setingkat magister 7 orang, fenomena tersebut menjadi masalah tersendiri dalam pelayanan khususnya kepada masyarakat, selain itu masih terdapat berbagai macam kendala yang dihadapi oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Wakatobi yang belum terungkap dalam penelitian awal ini, oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk mengkaji secara mendalam ”pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Wakatobi”.

## **II. TINJAUAN LITERATUR**

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan, dimana kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Wibowo, 2016:70). Sedangkan menurut Lebas & Euske (2004) dalam Sobirin (2015:1.8), kinerja adalah sekumpulan proses yang mendorong seseorang manajer untuk mengambil tindakan yang tepat pada hari ini sehingga mampu menghasilkan performansi organisasi di masa yang akan datang (yakni efektivitas dan efisiensi organisasi).

Penampilan hasil kerja tidak terbatas kepada orang yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan kegiatan yang dilakukan orang dalam organisasi. Dalam mengelola kinerja sangat diperlukan kemampuan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut dapat berupa kemampuan fisik maupun pengetahuan termasuk keterampilan dan kesempatan (Panggabean, 2016:4.12). Untuk mengetahui baik atau buruk kinerja seorang pegawai maka perlu dilakukan penilaian kinerja, yang pada dasarnya penilaian kinerja merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu pegawai (Simamora, 2007).

Penilaian kinerja pegawai adalah instrument organisasi untuk mengukur kinerja individu setiap pegawai tentang seberapa besar individu atau pegawai untuk menunjukkan produktivitasnya sebagai kontribusi atas kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan (Suradji, 2003:51). Menurut Armstron dan Baron, 1998 (dalam Wibowo, 2016) bahwa penilaian terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dikenakan beberapa aspek yaitu kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Ukuran kinerja bagi individu dapat dinyatakan dalam bentuk berikut ini : kuantitas, dinyatakan dalam bentuk jumlah output atau pekerjaan, atau prosentase antara output yang aktual dengan output yang menjadi target, kualitas, dinyatakan bentuk pengawasan kualitas pekerjaan dalam batas yang dipertimbangkan untuk ditoleransi, serta waktu, dinyatakan dalam pencapaian batas waktu penyelesaian pekerjaan, jumlah unit pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat waktu.

Suatu penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan yang beragam sesuai kebutuhan perusahaan atau organisasi. Menurut Schuler dan Jackson (2000) yang dialihbahasakan oleh Rosyid, bahwa terdapat beberapa tujuan informasi kinerja yang berbeda-beda yang dapat dikelompokkan dalam empat kategori, yaitu: (1) evaluasi yang menekankan perbandingan antara orang (2) pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu; (3) pemeliharaan sistim; dan (4) dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia. Pengukuran kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah pengukuran kinerja individu dengan penilaian diri sendiri (*self Appraisal*). Penilaian diri sendiri adalah penilaian yang dilakukan oleh pegawai itu sendiri dengan harapan pegawai tersebut dapat lebih mengenal kekuatan-kekuatan dan kelemahan dirinya sehingga mampu mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki kedepannya. Salah satu kebaikan metode ini adalah dapat mencegah terjadinya perilaku yang selalu membenarkan diri sendiri (*deensive behavior*). Metode ini disebut dengan pendekatan masa depan karena pegawai akan memperbaiki diri sendiri dalam rangka melakukan tugas-tugas masa datang dengan lebih baik (Rivai, 2011). Selanjutnya, menurut Rivai (2011) terdapat beberapa alasan dalam penggunaan penilaian diri sendiri (*self Appraisal*) yaitu:

1. Dapat berpartisipasi dalam proses penilaian
2. Dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai yang dinilai sehingga mampu mengikuti kompetisi yang sehat di antara pegawai dan selain itu dapat mengurangi penolakan ketika dinilai.

3. Dapat memperbaiki diri sendiri.
4. Dapat menentukan tujuan-tujuan yang akan datang secara mandiri.
5. Melatih diri pegawai untuk menentukan dan merencanakan sendiri karirnya pada masa yang akan datang.

Menurut Prawirosentono (1999), bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Efektifitas dan Efisiensi.
2. Otoritas dan tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

Gomes (2000) terdapat enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja.

1. Kualitas, menyangkut tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas, menyangkut jumlah yang dihasilkan misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan yang diselesaikan sesuai waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Efektivitas biaya, adalah tingkat sejauh mana tingkat penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tinggi, atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. Membutuhkan supervisi, merupakan tingkat sejauh mana seorang pejabat dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. Dampak inter antar personal, merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Menurut Djamaludin (2009:26), kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan atau kesuksesan seorang pegawai dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaannya. Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah: (1) kualitas kerja; (2) kuantitas kerja; (3) waktu pengerjaan; (4) kerjasama; (5) pelaksanaan tugas. Jhon Miner (dalam Sudarmanto, 2015: 11), terdapat empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja pegawai, yaitu:

1. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu: tinggal ketidakhadiran, keterlambatan, waktu efektif/ jam kerja hilang.
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Secara definisi, kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Kreitner dan Kinicki (2003; 271), kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu perasaan yang mendukung yang dialami pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Djamaludin, 2009:26).. Menurut Robbins (2003;78), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan Sedarmayanti (2017:168) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspeknya.

Menurut Luthans (2006: 243), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Menurut pendapat Robbins dan Judge (2011) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan

kebijaksanaan organisasi memenuhi standar kinerja. Ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan (Ratmawati & Herachwati, 2014: 130). Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Menurut Hasibuan (2005: 275), teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah :

1. Teori Ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)
2. Teori Keadilan (*equiry theory*)
3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Nelson dan Quick (2006) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi lima (5) dimensi spesifik dari pekerjaan yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi, rekan kerja.

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
2. Hubungan dengan atasan (*supervision*)
3. Rekan Kerja (*workers*)
4. Promosi (*promotion*)
5. Gaji atau upah (*pay*)

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2003: 225) yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)
2. Perbedaan (*Discrepancies*)
3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)
4. Keadilan (*Equity*)
5. Komponen genetik (*Genetic components*)

Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Menurut Kreitner dan Kinicki (2003; 226), hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja. Beberapa korelasi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Motivasi
2. Pelibatan Kerja
3. Organizational citizenship behavior
4. Organizational commitment
5. Ketidakhadiran (*Absenteisme*)
6. Perputaran (*Turnover*)
7. Perasaan stres
8. Prestasi kerja/ kinerja

Alwi (2001) menyatakan kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Sementara Rivai (2011) menyatakan kompetensi adalah sesuatu yang orang bahwa bagi suatu pekerjaan dalam bentuk dan tingkatan perilaku yang berbeda yang mempengaruhi aspek proses dari pekerjaan. Kompetensi merupakan gabungan dari sifat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menjadi dasar untuk munculnya kinerja terbaik yang diinginkan. Dengan demikian kompetensi diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, dan kemampuan (Sedarmayanti, 2017: 221). Kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Secara umum, kompetensi yang dimiliki seseorang dapat mempengaruhi kinerjanya, karena kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedarmayanti (2017: 217-221) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap/dapat memprediksi kinerja yang sangat baik.

Kompetensi adalah gabungan dari sifat, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menjadi dasar untuk munculnya kinerja baik yang diinginkan. Sedangkan pendekatan kompetensi mencoba menyusun pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang menjadi dasar terwujudnya kinerja unggul di organisasi. Terdapat hubungan antara kompetensi dengan kinerja seorang pegawai yakni kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

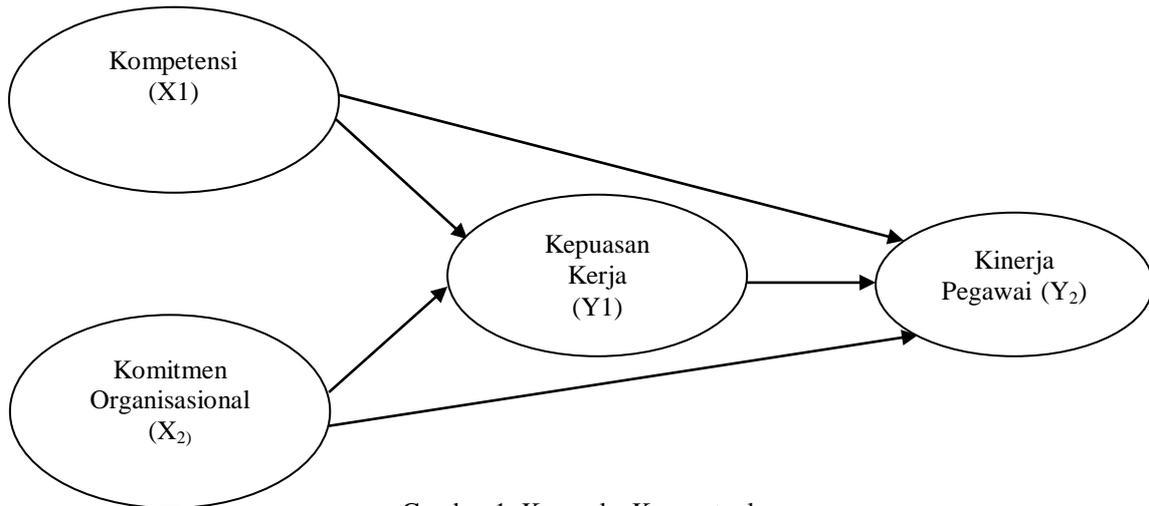
Menurut Wibowo (2016: 271-272), kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia sebagai *human capital* yang memerlukan pengelolaan yang efektif agar dapat menciptakan kompetensi (Kurniawati, 2015: 93). Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan dibutuhkan setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Spencer dan Spencer ( dalam Sutrisno, 2011: 206 ) mengemukakan bahwa karakteristik kompetensi terdapat lima aspek yaitu: *motives, traits, self concept, knowledge, skills*.

Menurut Wibowo (2016: 419), komitmen organisasi mencerminkan tingkatan di mana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap pencapaian tujuan. Sedangkan menurut Ratmawati & Herachwati (2014: 129), komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah derajat sejauh mana seorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi adalah pegawai yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga akan lebih menguntungkan bagi organisasi. Komitmen organisasional menunjuk pada pengidentifikasian tujuan karyawan dengan tujuan organisasi, kemauan untuk mengerahkan segala upaya kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap menjadi bagian organisasi. Menurut Robbins (2003) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Winner (dalam Asriningati, 2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi di bandingkan kepentingannya sendiri. Komitmen sebagai prediktor kinerja seseorang merupakan prediktor yang lebih baik dan bersifat global, dan bertahan dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan dari pada kepuasan kerja semata. Seseorang dapat tidak puas dengan pekerjaan tertentu dan menganggapnya sebagai kondisi sementara, tapi tidak puas terhadap organisasi adalah sebagai suatu keseluruhan, dan ketidakpuasan tersebut bila menjalar ke organisasi, dapat mendorong seseorang untuk mempertimbangkan.

### **Hubungan Antar Variabel kompetensi, komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai**

Kompetensi dan komitmen organisasi dapat meningkatkan kompetensi kepuasan kerja dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan kerangka konseptual sebagaimana tertera pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan hasil kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya diketahui bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya dengan semakin meningkatnya kompetensi, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian dirumuskan hipotesis:

**H1. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.**

Berdasarkan hasil kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya diketahui bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya dengan semakin meningkatnya komitmen organisasional maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian dirumuskan hipotesis:

**H2. Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.**

Berdasarkan hasil kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya diketahui bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya dengan semakin meningkatnya kompetensi, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian dirumuskan hipotesis:

**H3. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.**

Berdasarkan hasil kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya diketahui bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya dengan semakin meningkatnya komitmen organisasional maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian dirumuskan hipotesis:

**H4. Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.**

Berdasarkan hasil kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya dengan semakin meningkatnya kepuasan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian dirumuskan hipotesis:

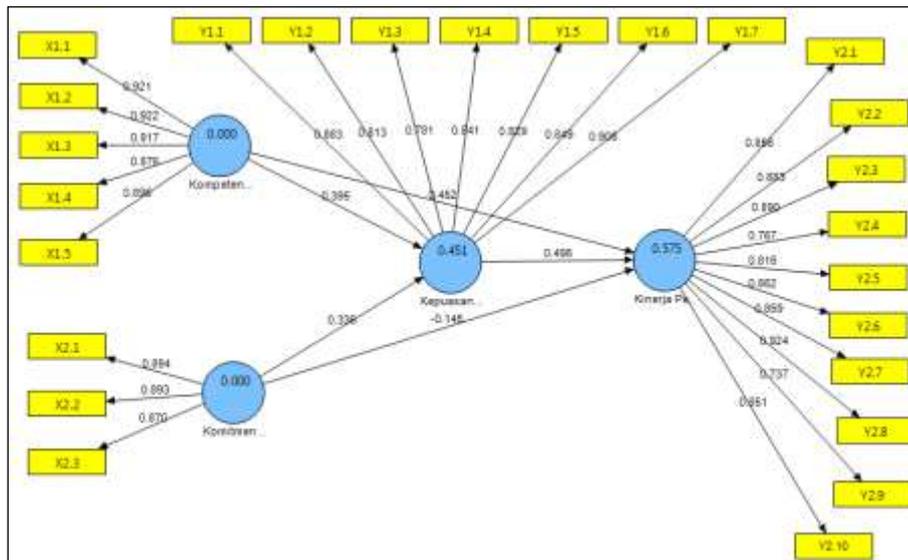
**H5. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.**

**III. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk kategori penelitian survei / pengamatan langsung dilapangan dengan maksud untuk mengkonfirmasi prediksi yang dibuat dan menjelaskan berdasarkan fakta atau keadaan di lapangan. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Wakatobi. Alasan pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan kemudahan dalam pencarian data dan informasi. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan dua macam analisis, yaitu : analisis statistik deskriptif dan teknik-teknik kuantitatif atau analisis statistik inferensial.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian tahap pertama dengan menggunakan Smart-PLS2.0M3 tertera pada gambar berikut:



Gambar 2. Pengujian Outer Model (Measurement Model)

*Outer loading* semua indikator berbentuk reflektif tidak ada yang memiliki *loading* kurang dari 0,50 ( $OL < 0,50$ ), sehingga model tidak perlu dilakukan reestimasi kembali dengan menghilangkan indikator. Hasil uji terhadap reliabilitas composite menunjukkan angka 0,958, hasil ini menunjukkan bahwa hasil analisis konstruk kompetensi memiliki reliabilitas yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari nilai *composite reliability* seluruh konstruk lebih besar dari 0,60. Hasil uji *discriminant validity* dengan melihat nilai *square root of average variance extracted* (AVE), dimana jika nilai akar AVE lebih tinggi dari nilai korelasi antar konstruk lainnya, hal ini berarti konstruk memiliki *discriminant validity* yang tinggi. Berdasarkan hasil analisis, nilai *average variance extracted* (AVE) kompetensi sebesar 0,822 dan nilai akar AVE untuk kompetensi sebesar **0,906**. Hasil tersebut lebih tinggi dari pada nilai korelasi antara kompetensi dengan kepuasan kerja sebesar 0,626 dan kinerja pegawai sebesar 663. Hasil ini menunjukkan bahwa konstruk kompetensi memiliki *discriminant validity* yang tinggi. Hasil uji terhadap reliabilitas composite menunjukkan angka 0,916, hasil ini menunjukkan bahwa hasil analisis konstruk kompetensi memiliki reliabilitas yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari nilai *composite reliability* seluruh konstruk lebih besar dari 0,60. Berdasarkan hasil analisis, nilai *average variance extracted* (AVE) kompetensi sebesar 0,785 dan nilai akar AVE untuk kompetensi sebesar **0,886**. Hasil tersebut lebih tinggi dari pada nilai korelasi antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebesar 0,607 dan kinerja pegawai sebesar 0,467. Hasil ini menunjukkan bahwa konstruk kompetensi memiliki *discriminant validity* yang tinggi. Hasil uji terhadap reliabilitas *composite* menunjukkan angka 0,945, hasil ini menunjukkan bahwa hasil analisis konstruk kepuasan kerja memiliki reliabilitas yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari nilai *composite reliability* seluruh konstruk lebih besar dari 0,60.

Hasil uji *discriminant validity* dengan melihat nilai *square root of average variance extracted* (AVE) dimana jika nilai akar AVE lebih tinggi dari nilai korelasi antar konstruk lainnya. Hal ini berarti konstruk memiliki *discriminant validity* yang tinggi. Nilai *average variance extracted* (AVE) kepuasan kerja sebesar 0,713 dan nilai akar AVE untuk kepuasan kerja sebesar **0,844**. Hasil tersebut lebih tinggi dari pada nilai korelasi antara kepuasan kerja dengan kompetensi sebesar 0,626 dan komitmen organisasi sebesar 0,607 kemudian kinerja pegawai sebesar 0,691. Artinya konstruk kepuasan kerja memiliki *discriminant validity* yang tinggi. Hasil uji terhadap reliabilitas *composite* menunjukkan angka 0,926, hasil ini menunjukkan bahwa hasil analisis konstruk kinerja pegawai memiliki reliabilitas yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari nilai *composite reliability* seluruh konstruk lebih besar dari 0,60. Hasil uji *discriminant validity* dengan melihat nilai *square root of average variance extracted* (AVE) dimana jika nilai akar AVE lebih tinggi dari nilai korelasi antar konstruk lainnya, hal ini berarti konstruk memiliki *discriminant validity* yang tinggi. Berdasarkan hasil analisis, nilai *average variance extracted* (AVE) kinerja pegawai

sebesar 0,716 dan nilai akar AVE untuk kinerja pegawai sebesar 0,846. Hasil tersebut lebih tinggi dari pada nilai korelasi antara kinerja dengan kompetensi sebesar 0,663 dan komitmen organisasi sebesar 0,467 kemudian kepuasan kerja sebesar 0,691. Hasil ini menunjukkan bahwa konstruk kinerja pegawai memiliki *discriminat validity* yang tinggi.

Stabilitas estimasi atas koefisien jalur struktural dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang diperoleh dari prosedur bootstrapping. Pengujian inner model dapat dilihat dari R-Square pada persamaan antar variabel laten. Hasil perhitungan R-Square.

Tabel 1. Hasil Perhitungan R-Square

Keterangan	R-square
Kepuasan Kerja	0,451
Kinerja Pegawai	0,575

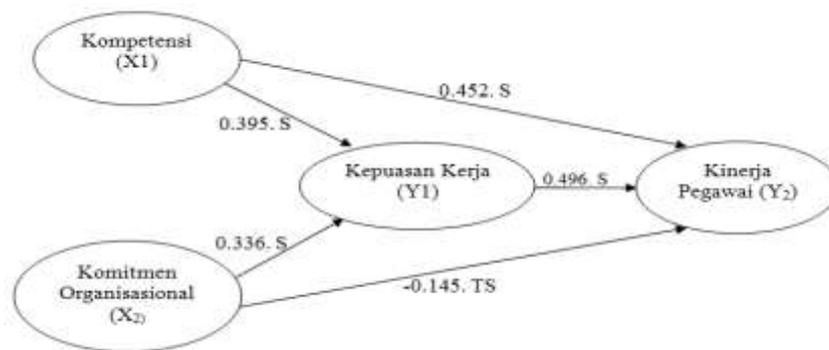
Sumber : Data primer diolah, 2019

Perhitungan Q-square dengan menggunakan data R-square yang ada pada tiga model di atas dapat dilakukan sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,451) * (1 - 0,575)$$

$$Q^2 = 0,767$$

Berdasarkan perhitungan Q-square ( $Q^2$ ) diperoleh nilai Q-square sebesar 0,767 angka tersebut dapat diinterpretasikan bahwa model penelitian dapat menjelaskan 76,70% kontribusi pengaruh variabel-variabel kompetensi, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai sebesar 76,70%, sehingga model yang telah dibangun mempunyai nilai *predictive relevance* atau tingkat prediksi yang cukup akurat.



Gambar 3. Pengujian pengaruh langsung

Hasil pengujian tentang pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,395 dan nilai t-statistik lebih besar dari t tabel ( $3,529 > 1,960$ ) dengan nilai P-value 0,000. Artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, maknanya bahwa kompetensi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat atau sesama dinas lainnya. Hasil pengujian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,336 dan nilai t-statistik lebih besar dari t tabel ( $3,197 > 1,960$ ) dengan nilai P-value 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, maknanya bahwa komitmen seseorang kepada organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja tersendiri kepada pegawai tersebut.

Hasil pengujian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,452 dan nilai t-statistik lebih besar dari t tabel ( $2,970 > 1,960$ ) dengan nilai P-value 0,003. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maknanya bahwa kompetensi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat atau sesama dinas lainnya. Hasil pengujian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar -0,145 dan nilai

t-statistik lebih besar dari t tabel ( $0,915 < 1,960$ ) dengan nilai P-value 0,360. Artinya komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maknanya bahwa komitmen seseorang kepada organisasi tidak dapat mempengaruhi meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Hasil pengujian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai koefisien Jalur sebesar 0,496 dan nilai t-statistik lebih besar dari t tabel ( $3,932 > 1,960$ ) dengan nilai P-value 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wakatobi maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap pelayanan yang diberikan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Wakatobi.

Tabel 2. Pengaruh Tidak Langsung antar Variabel Penelitian

Variabel Independen	Variabel Dependen	Variabel Intervening	Koefisien Jalur	Keterangan
Kompetensi ( $X_1$ )	Kinerja Pegawai ( $Y_2$ )	Kepuasan ( $Y_1$ )	0,196	Signifikan
Komitmen Organisasi ( $X_1$ )	Kinerja Pegawai ( $Y_2$ )	Kepuasan ( $Y_1$ )	0,167	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Pengaruh tidak langsung adalah pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*, dengan melalui variabel lain sebagai variabel *intervening*. Hipotesis pengaruh tidak langsung dibuktikan melalui pembuktian masing-masing jalur pengaruh langsung. Pengaruh tidak langsung dikatakan signifikan jika seluruh jalur pengaruh langsungnya signifikan. Namun jika terdapat sedikitnya satu pengaruh langsung yang tidak signifikan maka pengaruh tidak langsungnya adalah tidak signifikan. Hasil analisis selengkapnya, terdapat dalam hasil analisis PLS, yang dapat dilihat pada Lampiran 6. Koefisien pengaruh tidak langsung pada setiap jalur yang memiliki variabel antara adalah hasil perkalian *koefisien regresi standardize* setiap hubungan yang melintasi jalur tersebut.

Pengaruh tidak langsung kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ) melalui kepuasan kerja ( $Y_1$ ) adalah sebesar 0,196 dan signifikan, merupakan jalur mediasi sebagian (partial mediaton). Ini berarti bahwa kompetensi dapat memperkuat kinerja pegawai secara nyata dengan dipicu adanya kepuasan kerja yang tinggi, namun dapat juga secara langsung mempengaruhi kompetensi terhadap kinerja pegawai tanpa melalui kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Wakatobi. Pengaruh tidak langsung antar variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ) melalui kepuasan kerja ( $Y_1$ ) adalah sebesar 0,167 dan signifikan, merupakan jalur mediasi penuh (Full mediaton).

Nilai koefisien jalur sebesar 0,336 dan nilai t-statistik sebesar dari t tabel ( $3,197 > 1,960$ ) dengan nilai p-value 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya komitmen seseorang dalam organisasi yang tinggi, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan sebagai wujud dari komitmen dalam dirinya untuk selalu bertanggungjawab dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Wibowo (2016), komitmen organisasi mencerminkan tingkatan di mana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap pencapaian tujuan. Sedangkan menurut Ratmawati & Herachwati (2014), bahwa komitmen organisasional merupakan derajat sejauh mana seorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa indikator yang dominan memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi dengan *outerloading* indikator *Affective commitmen* sebesar 0,894. Maknanya bahwa *Affective commitmen* merupakan hubungan antara pegawai dan institusi tempat bekerja yang membuat pegawai tersebut tidak meninggalkan organisasi karena didasarkan pada ikatan emosional terhadap organisasi, hal tersebut dapat digambarkan bahwa komitmen afektif merupakan wujud dari seorang pegawai terhadap organisasi dimana iya bekerja telah memiliki ikatan emosional yang tinggi sehingga setiap bebankan kerja yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik penuh tanggungjawab.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Robbins (2003) bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut, kemudian hasil penelitian ini mendukung temuan Setyaningdyah, dkk (2013) bahwa kompetensi, komitmen dan kepemimpinan transaksional mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan, demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Syauta, dkk (2012) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai secara langsung atau pun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Artinya komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan hal yang penting untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi. Nilai koefisien jalur sebesar 0,452 dan nilai t-statistik sebesar dari t tabel ( $2,970 > 1,960$ ) dengan nilai p-value 0,003. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, kompetensi seseorang baik atau tinggi, maka dapat meningkatkan kinerja seseorang, peningkatan kompetensi tersebut berdampak pada peningkatan kualitas pekerjaan, dan hasil yang diinginkan atau direncanakan dapat tercapai sesuai dengan tujuan dari organisasi. Menurut Alwi (2001) menyatakan kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Sedangkan menurut Rivai (2011) menyatakan kompetensi merupakan sesuatu yang orang bahwa bagi suatu pekerjaan dalam bentuk dan tingkatan perilaku yang berbeda yang mempengaruhi aspek proses dari pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa indikator yang dominan memberikan kontribusi terhadap kompetensi dengan *outerloading* indikator keterampilan sebesar 0,922 sedangkan kinerja dengan *outerloading* indikator disiplin sebesar 0,924. Maksudnya bahwa kompetensi seorang untuk mencapai kinerja yang baik maka harus didukung dengan keterampilan dan kedisiplinan atau ketaatan yang ada, baik sistem dalam birokrasi maupun dalam tataran aturan yang ada dalam lingkungan kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Wakatobi. Hal ini memberikan gambaran bahwa indikator dari ketercapaian atau keberhasilan dari pekerjaan didasari pada sasaran kinerja pegawai, karena dalam melakukan pekerjaan tidaknya secara administrasi tetapi juga bersifat praktek dilapangan. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Kurniawati, (2015), yang menyatakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Hasil penelitian ini mendukung temuan Deddy Pandaleke (2016), yang menyimpulkan bahwa kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, demikian juga dengan hasil penelitian dilakukan oleh Zaim *et al* (2013) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kompetensi terhadap kinerja individu dan kinerja individu mempengaruhi kinerja organisasi.

Penelitian ini menolak penelitian yang dilakukan oleh Dharmanegara, dkk (2016), yang menyimpulkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian juga dengan penelitian oleh Setyaningdyah, dkk (2013) yang menyimpulkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja secara signifikan. Artinya untuk mencapai kinerja yang baik maka yang menjadi hal utama adalah kompetensi seorang pegawai didalam melaksanakan pekerjaan.

Nilai koefisien jalur sebesar -0,145 dan nilai t-statistik sebesar dari t tabel ( $0,915 < 1,960$ ) dengan nilai p-value 0,360. Artinya komitmen seseorang dalam organisasi tidak dapat meningkatkan kinerja, hal ini mengindikasikan bahwa komitmen seorang pegawai yang tinggi terhadap organisasi tidak dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai, gambaran ini menunjukkan bahwa pekerjaan tidak hanya didasari pada komitmen namun ada hal lain yang harus dipertegas diantaranya kemampuan skill bahkan kepuasan pegawai itu sendiri terhadap beban kerja yang diberikan kepadanya, selain itu fakta empiris menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wakatobi sistem penempatan atau *job description* kadang kalah dalam impelementasinya didasari pada *like this like* sehingga komitmen sebagai seorang pegawai

negeri sipil tidak dapat menudukung peningkatan kinerja. Menurut Asriningati, (2006) menyatakan komitmen organisasi sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi di bandingkan kepentingannya sendiri. Demikian juga dengan pendapat Wibowo (2016), komitmen organisasi mencerminkan tingkatan di mana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap pencapaian tujuan.

Indikator yang dominan memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi dengan *outerloading* indikator *Affective commitmen* sebesar 0,894. sedangkan kinerja dengan *outerloading* indikator disiplin sebesar 0,924. Maknanya bahwa komitmen seseorang dalam mencapai kinerja yang diharapkan harus ada dukungan dalam sistem organisasi itu sendiri terutama dukungan emosional seorang pegawai terhadap organisasi. Hal ini memberikan gambaran bahwa indikator komitmen afektif merupakan wujud dari seorang pegawai terhadap organisasi dimana iya bekerja memiliki ikatan emosional yang tinggi sehingga setiap bebakan kerja yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik penuh tanggungjawab dengan demikian tujuan oraganisasi dapat tercapai.

Hasil analisis pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil analisis statistik inferensial menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,496 dan nilai t-statistik sebesar dari t tabel ( $3,932 > 1,960$ ) dengan nilai P-Value 0,000. Artinya, kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi perubahan kinerja pegawai yang diberikan oleh pegawai, hal ini menunjukkan jika kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wakatobi baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai yang ada. Luthans (2006), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Sedangkan menurut pendapat Robbins dan Judge (2011) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi memenuhi standar kinerja.

Indikator yang dominan memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja dengan *loading faktor* indikator Kepuasan atas kondisi pekerjaan sebesar 0,908 sedangkan kinerja dengan *outerloading* indikator disiplin sebesar 0,924. Maknanya bahwa kepuasan kerja dari seorang pegawai akan berdampak pada peningkatan kinerja yang diperoleh, hal tersebut sesuai dengan harapan dan tujuan dari Dinas Perhubungan Kabupaten Wakatobi yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat dana diknas yang ada dilingkup Kabupaten Wakatobi. Hasil penelitian ini mendukung temuan yang dikemukakan oleh Budi Hartono Kusuma dan Lina (2018), Firmanda Hutama Akbar dkk (2016) dan Dhermawan, dkk (2012), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil kajian ini menolak kajian yang dilakukan oleh Deddy Pandaleke (2016), menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil analisis pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien jalur positif signifikan sebesar 0,196, artinya bahwa kompetensi dapat meningkatkan kinerja pegawai secara nyata dengan dipicu oleh meningkatnya kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Wakatobi. Penelitian ini memberikan gambaran bahwa kepuasan kerja yang tinggi karena dipengaruhi oleh faktor kompetensi yang ada dalam diri seorang pegawai atau diberikan oleh pihak instansi dalam melakukan pelayanan, sehingga kompetensi yang baik dibarengi dengan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini pula menunjukkan bahwa peran dari mediasi nilai kepuasan kerja sebagai peran mediasi sebagian (*partial mediation*), maknya bahwa kompetensi baik dapat meningkatkan kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung yaitu melalui kepuasan kerja.

Koefisien jalur pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,395, Koefisien jalur pengaruh kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,452 dan koefisien jalur pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,496. Hasil analisis deskriptif kinerja pegawai dipresepsikan baik oleh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wakatobi dengan skor rata-rata tertinggi pada kinerja pegawai sebesar 3,93 artinya, pegawai mempersepsikan kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja dipicu adanya kompetensi dan kepuasan kerja yang baik dari

Dinas Perhubungan Kabupaten Wakatobi. Indikator yang dominan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai adalah nilai dari disiplin dengan *outerloading* 0,924, hal ini menegaskan bahwa kinerja pegawai, akan lebih meningkat apabila diikuti dengan meningkatnya kompetensi kerja serta kepuasan kerja yang akan berdampak kinerja yang baik.

Hasil analisis pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien jalur positif signifikan sebesar 0,167, artinya bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai secara nyata dengan dipicu oleh meningkatnya kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Wakatobi. Penelitian ini memberikan gambaran bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kinerja, hal ini didukung oleh komitmen dari seorang pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini pula menunjukkan bahwa peran dari mediasi nilai kepuasan kerja sebagai peran mediasi sempurna (*complete mediation*), maknanya bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui peran dari kepuasan kerja, sedangkan secara langsung antara komitmen organisasi terhadap kinerja tidak berpengaruh.

Koefisien jalur pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,336, Koefisien jalur pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar -0,145 dan koefisien jalur pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,496. Hasil analisis deskriptif kinerja pegawai dipresepsikan cukup baik oleh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wakatobi dengan skor rata-rata tertinggi pada kinerja pegawai sebesar 3,93 artinya, pegawai mempersepsikan kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kedisiplinan kerja dipicu adanya komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang baik dari Dinas Perhubungan Kabupaten Wakatobi. Indikator yang dominan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai adalah nilai dari disiplin dengan *outerloading* 0,924, hal ini menegaskan bahwa kinerja pegawai, akan lebih meningkat apabila diikuti dengan meningkatnya komitmen organisasi serta kepuasan kerja yang akan berdampak kinerja yang baik. Implikasi dari temuan penelitian mencakup pada dua hal, yakni implikasi teoritis dan praktis. Implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusinya bagi pengembangan teori sumber daya manusia berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai.

## **V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN SELANJUTNYA**

Penelitian ini tidak membedakan masa kerja pegawai, sehingga penelitian selanjutnya dapat memasukkan masa kerja sebagai *variable kontrol*., pada hubungan antara kompetensi, komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

## **VI. SIMPULAN**

Kesimpulan Penelitian ini adalah :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan.
7. Pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Firminda Hutama., Hamid, Djamhur., Djudi, Moch. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 38, No. 2, September 2016.
- Arifin, H.M. (2015). *The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance*. International Education Studies Published by Canadian Center of Science and Education, Vol.8, No. 1, 38-45.
- Asriningati. (2006). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Hubungan antara partisipasi Anggaran dengan Senjangan Anggaran (Studi Kasus pada Perguruan Tinggi Swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta)*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Cooper, Donald R., Schindler, Pamela S. (2003). *Business Research Methods*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Dharmanegara, I.B.A., Sitiari, N.W. and Wirayudha, I.D.G.N. (2016). *Job Competency and Work environment: the effect on Job Satisfaction and Job Performance among SMEs Worker*. IOSR journal of business and Management (IOSR-JBM), Vol. 18, Issue 1, Ver. II, 19-26.
- Dhermawan, A.A.N.B., Adnyana, I.G.S. dan Mudiarta, I.W.U. (2012). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, Vol.6, 173-184.
- Djamaludin, M. (2009). *Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual Terhadap kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintahan Kabupaten Halmahera Timur*. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, Vol.5, No.2, 1-80.
- Hasibuan, S.P Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert., Kinicki, Angelo. (2003). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Early Suandy. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kurniawati. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Penerbitan Universitas Terbuka.
- Kusuma, Budi Hartono., Lina. (2018). *Pengaruh Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (survei pada Perguruan Tinggi Swasta di Wilayah Jakarta Barat)*. Jurnal Manajemen Maranatha, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha, Vol. 17, No. 2, Mei 2018, 127 – 134.
- Mansoer, F.W. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Tangerang Selatan: Penerbitan Universitas Terbuka.
- Murty, W.A. dan Hudiwinarsih, G. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisational Terhadap Kinerja Karyawan bagian akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)*. The Indonesian Accounting Review, Vol.2, 215-228.
- Nazir, Moh. (2009). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pandaleke, Deddy. (2016). *Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Insektorat Kabupaten Minahasa Tenggara)*. Jurnal EMBA, Vol. 4, No. 2, Juni, 199 – 210.
- Panggabean, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Penerbitan Universitas Terbuka.
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Ratmawati, D., Herachwati, N. (2014). *Perilaku Organisasi*. Tangerang Selatan: Penerbitan Universitas Terbuka.
- Rizal, Yosef., Hubeis, Musa., Mangkuprawira, S., Maulana, A. (2013). *Pengaruh Faktor Kompetensi Terhadap Kinerja Individu di Perusahaan Agroindustri GO Public*. Jurnal.ipb.ac.id, Vol.8, No. 1, 1-8.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2011). *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Alih Bahasa Diana Angelica dkk. Jakarta: Salemba Empat.
- Schuler, Randall S., Susan E. Jackson. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia: menghadapi abad ke-21 jilid 2*. Alih bahasa Abdul Rosyid dkk. Jakarta: Erlangga.

- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Penerbit PT Refika Aditama.
- Setyaningdyah, E., Kertahadi, Umar, N. and Thoyib, A. (2013). *The Effects of Human Resource Competence, Organization Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business, Vol.5, No. 4, 140-153.
- Simamora, Henry. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman. (2005). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Sobirin, A. (2015). *Manajemen Kinerja*. Tangerang Selatan: Penerbitan Universitas Terbuka.
- Solimun, N., Rinaldo, AA. (2006). *Pemodelan Persamaan Struktural Pendekatan Aplikasi PLS dan SEM*. Malang: Fakultas MIPA dan Program Pasca Sarjana Univ. Brawijaya.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi Cetakan Ketiga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbitan Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung: Penerbitan Alfabeta.
- Suradji. (2003). *Manajemen Kepegawaian Negara*. Jakarta: Lemhanas RI.
- Susanty, E. (2012). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan pada universitas terbuka*. Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol.8, No.2, 121-134.
- Sutrisno, Edy Iswanto. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syauta, J.H., Troena, E.A.S, Margono, and Solimun. (2012). *The Influence of Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of jayapura, Papua Indonesia)*. International journal of Business and management Invention, Vol.1, Issue. 1, 69-76.
- Taurisa, C.M. dan Ratnawati, Intan. (2012). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE). Vol.19, No.2 170-187.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: Raja grafindo Persada.
- Zaim, H., Yasar, Mehmet,F. and 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, Vol. 7, No. 2, 67-77.