

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PERSONIL MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (*The Effect of Education and Training and Competence on Personnel Performance Through Organizational Commitment as an Intervening Variable*)**

**Dyon Zionissa**

[Dyonzionissa07@gmail.com](mailto:Dyonzionissa07@gmail.com)

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Halu Oleo

**Nurwati**

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

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**Rahmat Madjid**

[rahmatmadjid@uho.ac.id](mailto:rahmatmadjid@uho.ac.id)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**Wahyuniati Hamid**

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

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**Info Jurnal**

*Sejarah Artikel:*

Diterima

13 – 01 – 2022

Disetujui

26 – 02 – 2022

Dipublikasikan

28 – 08 – 2022

**Keywords:**

*Education, Training,*

*Competence,*

*Personnel*

*Performance*

*Through*

*Organizational*

*Commitment*

**Klasifikasi JEL:**

H10; H11

**Abstract**

*The research was carried out with the aim of knowing 1) the effect of education and training on organizational commitment, 2) the effect of competence on organizational commitment, 3) the effect of education and training on personnel performance, 4) the effect of competence on personnel performance, 5) the effect of organizational commitment on personnel performance, 6) the effect of education and training on personnel performance through organizational commitment, and 7) the effect of competence on personnel performance through organizational commitment. The object of this research is the Criminal Investigation Unit of the Kendari Police. Primary data was obtained through the distribution of 42 questionnaires to all members of the Criminal Investigation Unit of the Kendari Police and then processed with the PLS software application.*

## I. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Hal tersebut merupakan salah satu dari upaya untuk menciptakan kelancaran dalam segala aktivitas kegiatan. Untuk itu diperlukan langkah-langkah kebijakan yang terarah pada perubahan kelembagaan dan sistem ketatalaksanaan, kualitas sumber daya manusia aparatur dan sistem pengawasan dan pemeriksaan yang efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai

**Faktor pertama** yang dapat mempengaruhi kinerja Satuan Reskrim Kota Kendari adalah Pendidikan dan pelatihan. Menurut Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 15 tanggal 13 September 1974 : Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniah, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Sedangkan Latihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori

Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud pelaksanaannya, namun ruang lingkup yang membedakannya. Menurut Sastrohadwiryono (2005:199) pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka. Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian seluruh lingkungan kerja. Pendidikan berhubungan dengan menjawab bagaimana dan mengapa. Pendidikan biasanya lebih banyak berhubungan dengan teori tentang pekerjaan, sedangkan pelatihan merupakan pendidikan dalam arti yang agak sempit, terutama dengan instruksi, tugas khusus dan disiplin.

Hasil penelitian terdahulu yang mendukung bahwa pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang sudah melakukan pendidikan dan pelatihan, mereka akan mendapatkan informasi yang baik tentang apa yang seharusnya dilakukan oleh seorang pegawai, maka kinerja mereka akan lebih baik lagi dari sebelumnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Husnah, Setyowati, dan Eko (2018) dan Soebyakto, Hanafi, and Rakasiwih (2019) menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil temuan yang dilakukan oleh Edi Saputra Pakpahan (2012) menyatakan hasil dari penelitian tersebut bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

**Faktor kedua** yang dapat mempengaruhi kinerja Satuan Reskrim Kota Kendari adalah kompetensi. Menurut Wibowo (2011:324) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang di tuntut oleh bercirikan profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang penting atau sebagai sebuah unggulan.

Kompetensi merupakan bidang unggulan yang dimiliki oleh pegawai agar dapat bekerja sesuai dengan bidangnya. Pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya maka akan dapat meningkatkan kinerjanya. Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini oleh Pramularso (2018), Wijayanto & Dotulong (2017), Sholehatusya (2017) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari (2016) mengemukakan bahwa kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja.

**Faktor ketiga** yang dapat mempengaruhi kinerja Satuan Reskrim Kota Kendari adalah Komitmen Organisasi. Sumber daya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai pegawai tidak terlepas dengan rasa cinta terhadap pekerjaan yang diamahkan, hal ini berkaitan erat dengan komitmen organisasi sebagai pegawai. Menurut Sopiha (2008) menyebutkan komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Selanjutnya komitmen keanggotaan secara umum dapat didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan psikologis anggota pada organisasi tertentu menurut Edy (2010).

Hasil penelitian Yamali (2017) dan Wati (2017) menyatakan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Berbeda penelitian yang dilakukan oleh Mekta (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh negatif Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. Kemudian Ismail dan Sjahrudin (2018) memberikan bukti bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya dalam penelitian Adam (2020) menemukan bahwa Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi serta Kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

## II. TINJAUAN LITERATUR

### Pendidikan Dan Pelatihan

Sastrohadiwiryo (2005) mengemukakan bahwa pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka, sedangkan pelatihan merupakan proses pendidikan dalam arti yang agak sempit, terutama dalam hal instruksi, tugas khusus maupun kaitannya dengan disiplin kerja pegawai. Adapun indikator dari pendidikan & pelatihan adalah menurut Rae dalam (Sofyandi, Herman, 2013):

1. Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan tersebut up to date.
2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
4. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

### Kompetensi

Sanghi (2007:289) mengemukakan kompetensi adalah suatu proses yang mengacu pada berbagai keterampilan yang harus dilakukan dan perilaku yang harus diterapkan dalam kinerja yang berkompeten. Indikator kompetensi mengacu pada Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2016 tentang penyelenggaraan Assessment Center Kepolisian Negara Republik Indonesia mengemukakan indikator dari kompetensi yaitu :

1. Berpikir analitis adalah proses berpikir yang mendorong kita membuat keputusan yang lebih baik.
2. Berpikir konseptual adalah proses berpikir dengan menggunakan konsep yang telah dimiliki berdasarkan hasil pelajaran sebelumnya dalam memecahkan suatu masalah
3. Berpikir strategis adalah cara berpikir untuk menyikapi persoalan dengan membuat rencana setelah melakukan analisis terlebih dahulu terhadap apa yang menjadi tantangan atau rintangan
4. Integritas adalah berpikir, berkata, berperilaku dan bertindak dengan baik dan benar serta memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip moral
5. Komunikasi adalah proses ketika seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain
6. Pengambilan keputusan adalah suatu hasil atau keluaran dari proses mental atau kognitif yang membawa pada pemilihan suatu jalur tindakan di antara beberapa alternatif yang tersedia

### Komitmen Organisasi

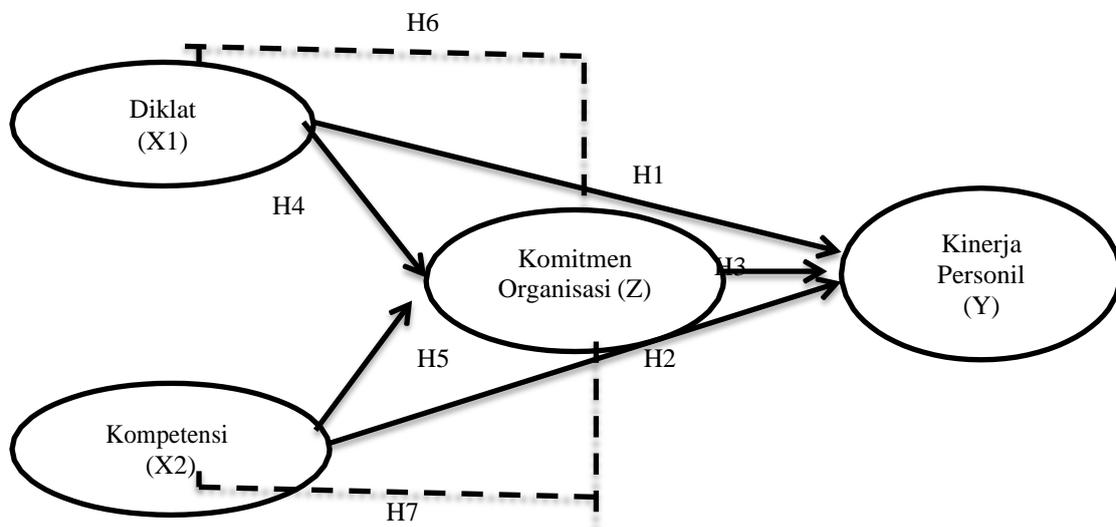
Komitmen organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi. Robbins and Judge (2015:111) sependapat dengan Luthan Fred (2011:148) menjelaskan ada tiga dimensi yang terpisah untuk mengukur komitmen organisasi yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*) dan Komitmen normatif (*normative commitment*).

### Kinerja Personil

Menurut peraturan Kapolri Nomor 16 tahun 2011 kinerja adalah prestasi atau kemampuan kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai dalam mendukung dan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Sedangkan indikator kinerja Satuan Reskrim Polres Kendari mengacu pada Peraturan kepolisian Negara republic indonesia nomor 2 tahun 2018 tentang penilaian kinerja anggota kepolisian Negara

1. Kepemimpinan  
mampu mengelola manajemen sumber daya organisasi secara baik.

2. Orientasi pelayanan  
Menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan sikap sopan baik pelayanan secara internal maupun secara eksternal.
3. Komunikasi  
Menyampaikan informasi dari berbagai sarana hingga menjadi jelas dan mudah dimengerti
4. Pengendalian emosi  
Mengendalikan diri menghadapi masalah sulit, kritik atau saat bekerja dibawah tekanan dengan sikap yang positif.
5. Integritas  
Melaksanakan tugas dengan bersikap jujur, ikhlas, dan tidak pernah menyalahgunakan wewenang serta berani menanggung risiko dari tindakan yang dilakukannya
6. Empati  
mendengarkan dan memahami pikiran, perasaan, atau masalah orang lain yang tidak terucapkan atau tidak sepenuhnya disampaikan dan selalu bertindak proaktif melakukan perubahan, dan kebaikan terhadap lingkungan di sekitarnya.
7. Komitmen Terhadap Organisasi  
menyelaraskan perilaku pribadi dengan kepentingan organisasi dalam rangka mewujudkan visi dan misi
8. Inisiatif  
bertindak lebih dari tuntutan jabatannya tanpa menunggu perintah dengan tujuan memperbaiki / meningkatkan hasil kerja yang tidak bertentangan dengan prosedur kerja.
9. Disiplin  
hadir tepat waktu pada kegiatan apel dan mentaati peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa tanggung jawab serta selalu mentaati ketentuan jam kerja.
10. Kerja sama  
mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi Polri serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

**Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja**

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor pendukung kinerja pegawai, karena pegawai yang telah mengikuti diklat, secara kasar pegawai tersebut memiliki pengetahuan dan kemampuan lebih yang dapat menunjang kualitas kinerjanya. Secara kepribadian, pegawai yang telah mengikuti diklat pada bidang tertentu akan cenderung percaya diri saat menempati posisi pada bidang yang telah ia kuasai sehingga dapat dipastikan mampu meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan pengertian kinerja menurut Nawawi (2006:63) yang mengatakan kinerja adalah suatu fungsi kemampuan

pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Dimana kinerja memerlukan kemampuan mengidentifikasi keserasian antara kemampuan yang dimiliki pekerja dengan tujuan pekerjaan yang akan dilaksanakannya.

Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai juga didukung oleh adanya penelitian terdahulu yang dibuktikan oleh Elnaga and Imran (2013); Rezita (2015); Panambunan, dkk (2017); Sulaefi (2017); Wati (2017); Afroz (2018); Sasidaran (2018). Maka hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini ialah :

### **H1 : Pendidikan Dan Pelatihan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja**

#### **Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasi**

Pendidikan biasanya lebih banyak berhubungan dengan teori tentang pekerjaan, sedangkan pelatihan merupakan pendidikan dalam arti yang agak sempit, terutama dengan instruksi, tugas khusus dan disiplin. Pendidikan dan pelatihan atau lebih sering dikenal dengan diklat, merupakan salah satu indikator seorang pegawai memiliki komitmen dengan organisasi/lembaga. Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai – nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Dengan adanya diklat, pegawai dididik dan dilatih baik teori maupun praktek mengenai tugas pokok dan fungsi jabatannya serta memahami lingkungan tempat kerjanya, dalam hal ini organisasinya. Diklat memberikan manfaat dalam meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam memahami betapa pentingnya mewujudkan visi dan misi serta tujuan organisasi tempatnya bekerja. Sehingga menumbuhkan loyalitas dan kesediaan pegawai untuk bekerja secara maksimal demi kemajuan organisasinya.

Hal ini sejalan dengan Sastrohadiwiryo (2005:199) yang mengemukakan pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka. Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian seluruh lingkungan kerja. Pendidikan berhubungan dengan menjawab bagaimana dan mengapa. Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap komitmen organisasi juga didukung oleh adanya penelitian terdahulu yang dibuktikan oleh Indrayanto dan Nugroho (2013); Zamiatul (2014); Almodarresi and Hajmalek (2015); Hanaysha (2016); Akhyar dan Khoirul (2018); Bulut and Culha (2010). Maka hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini ialah :

### **H2 : Pendidikan Dan Pelatihan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi**

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

Sama halnya dengan komitmen profesional, komitmen organisasional seseorang dapat tumbuh saat pengharapan kerjanya dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik yaitu saat seseorang merasa bahwa organisasi dimana ia bekerja telah memperhatikan kebutuhan dan pengharapan mereka atas pekerjaan yang telah mereka laksanakan yang tercermin dengan diberikannya penghargaan kepadanya entah dalam bentuk misalnya seperti gaji atau promosi jabatan. Komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik. Komitmen organisasi yang rendah akan membuat individu untuk berbuat untuk kepentingan pribadinya.

Hal ini sejalan dengan Sopiha (2008), yang menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap : (1) Identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) Perasaan keterlibatan dalam tugas – tugas organisasi , dan (3) Perasaan setia terhadap organisasi”. Hal ini berarti karyawan yang komit terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan mengintegrasikan tujuan pribadi dan organisasi, sehingga tujuan organisasi merupakan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai juga didukung oleh adanya penelitian terdahulu yang dibuktikan oleh Ahmad, Iqbal, Javed and Hamad (2014); Rafiei, Amini, and Foroozandeh (2014); Sohail, Safdar, Saleem, Ansar and Azeem (2014); Mekta (2017); Yamali (2017); Sjahruddin (2018). Maka hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini ialah :

### **H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan Signifikan Terhadap Kinerja**

#### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**

Ukuran kompetensi pegawai tidak hanya dilihat dari kualifikasi pendidikan yang dimiliki, melainkan terlihat dari bagaimana kinerjanya. Pegawai yang kompeten cenderung memiliki kinerja yang baik, meski kualifikasi pendidikannya tergolong rendah. Hal ini bisa dipengaruhi oleh pengalaman kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya 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 atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesionalisme dalam pekerjaan mereka.

Hal ini sejalan dengan Sedarmayanti (2011:126) yang mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai juga didukung oleh adanya penelitian terdahulu yang dibuktikan oleh Marsoit, Sendow dan Rumokoy (2017); Wati (2017); Yamali (2017); Almusaddar, Ramzan and Raju (2018); Mahmood, Hee, Yin and Hamli (2018); Saban, Basalamah, Gani and Rahman (2020). Maka hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini ialah :

#### **H4 : Kompetensi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja**

#### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi**

Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh disiplin dan profesionalisme suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Pegawai yang kompeten memiliki pengetahuan dan sikap untuk memahami betapa pentingnya mencapai tujuan organisasi tempatnya bekerja. Ketika visi dan misi organisasi dapat terwujud, maka pegawai pun akan merasakan dampak yang baik pula, misalnya pemberian penghargaan dari organisasi kepada pegawai yang berkompeten. Hal itu menumbuhkan kesadaran pegawai untuk berkeinginan tetap dan terus terlibat dalam organisasinya. Pegawai menjadi setia dan sedia untuk bekerja maksimal demi kemajuan organisasinya. Hal ini sejalan dengan Wibowo (2016:271) yang mengemukakan kompetensi sebagai 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.

Pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi juga didukung oleh adanya penelitian terdahulu yang dibuktikan oleh Katawneh and Osman (2014); Subhi (2014); Chamanifard, Nikpour, Chamanifard and Nobarieidishe (2015); Jayanti, Supartha dan Subudi (2016); Yamali (2017); Mahmood, Hee, Yin and Hamli (2018). Maka hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini ialah :

#### **H5 : Kompetensi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi**

#### **Pengaruh Pendidikan Dan Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi**

Secara kepribadian, pegawai yang telah mengikuti diklat pada bidang tertentu akan cenderung percaya diri saat menempati posisi pada bidang yang telah ia kuasai sehingga dapat dipastikan mampu meningkatkan kinerja. Sedangkan dengan adanya komitmen organisasi, seseorang merasa bahwa organisasi dimana ia bekerja telah memperhatikan kebutuhan dan pengharapan mereka atas pekerjaan yang telah mereka laksanakan yang tercermin dengan diberikannya penghargaan kepadanya misalnya dalam bentuk gaji atau promosi jabatan. Komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik. Komitmen organisasi yang rendah akan membuat individu untuk berbuat untuk kepentingan pribadinya.

Hal ini sejalan dengan Wentzel (2002) yang mengatakan komitmen organisasi dapat merupakan alat bantu psikologis dalam menjalankan organisasinya untuk pencapaian kinerja yang diharapkan. Selanjutnya Nawawi (2006:62) mengatakan kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi. Aspek kuantitas mengacu pada beban kerja/target kerja, sedangkan aspek kualitas menyangkut kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah dilaksanakan.

Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi juga didukung oleh adanya penelitian terdahulu yang dibuktikan oleh Nkosi (2015); Butali and Njoroge

(2017); Nugraha, Setiawan dan Puspaningrum (2017); Faruk (2018); Halawi and Haydar (2018); Kunartinah dan Sukoco (2010). Maka hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini ialah :

**H6 : Pendidikan Dan Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi**

**Pengaruh Kompetensi Dan Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi**

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Sedangkan dengan adanya komitmen organisasi, seseorang akan mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesionalisme dalam pekerjaan mereka sebagai bentuk loyalitasnya kepada organisasinya.

Hal ini sejalan dengan pengertian kompetensi dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor 46A tahun 2003, yang mencantumkan kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Selanjutnya Sopiah (2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai daya relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasional merupakan sikap mengenai loyalitas pekerja terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi juga didukung oleh adanya penelitian terdahulu yang dibuktikan oleh Agha, Alrubaiee and Jamhour (2012); Heilmann, Vanhala and Salminen (2015); Rantesalu, Mus, Mapparenta dan Arifin (2016); Renyut, Modding, Bima dan Sukmawati (2017); Martini, Rahyuda, Sintaasih dan Piartrini (2018); Hamzah, Nasri and Rahim (2019). Maka hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini ialah :

**H7 : Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi**

**III. METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian adalah Kota Kendari, dengan obyek penelitian Anggota Satuan Reskrim Polres Kendari. Penelitian direncanakan akan dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan yaitu peneliti memilih, menghubungi, memberikan kuesioner dan mengumpulkan kuesioner yang telah diisi oleh responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah Anggota Satuan Reskrim Polres Kendari yang berjumlah 60 orang. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh Anggota Satuan Reskrim Polres Kendari yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Yang menguji pengaruh antara variabel pendidikan dan peltihan (X1), kompetensi (X2), komitmen organisasi (Z), dan kinerja personil (Y).

Tabel 1 Koefisien jalur dan pengujian hipotesis

Pengaruh Langsung Antar Variabel	Koef. jalur	t-statistik	Sig. t	Hasil
H1 Diklat (X1) -> Kinerja Personil (Y)	0.259	2.012	0.045	Diterima
H2 Diklat (X1) -> Komitmen Organisasi (Z)	0.406	3.262	0.001	Diterima
H3 Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Personil (Y)	0.426	3.059	0.002	Diterima
H4 Kompetensi (X2) -> Kinerja	0.250	2.102	0.036	Diterima

	Personil (Y)				
H5	Kompetensi (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	0.418	3.299	0.001	Diterima
<b>Pengujian Pengaruh Mediasi</b>		<b>Koef. jalur</b>	<b>t-statistik</b>	<b>Sig. t</b>	<b>Hasil</b>
H6	Diklat (X1) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Personil (Y)	0.173	2.091	0.037	Diterima
H7	Kompetensi (X2) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Personil (Y)	0.178	2.158	0.031	Diterima

Sumber: Hasil Olahan data PLS Smart 2.0 (diolah) 2021

Hasil pengujian pada tabel 1 maka pengujian koefisien jalur pengaruh langsung dan hipotesis penelitian bertujuan untuk menjawab apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Dimana dalam hipotesis yang disajikan terdapat lima hipotesis secara langsung/parsial dan dua hipotesis dengan mediasi. Hasilnya menunjukkan bahwa dari lima pengaruh langsung/parsial yang diuji semua memiliki pengaruh atau diterima. Kemudian hipotesis menggunakan mediasi menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

#### **H1 : Pendidikan Dan Pelatihan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Personil**

Hasil pengujian pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja personil dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur 0.259 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja personil adalah searah. Dengan nilai probabilitas (*p-value*) yaitu sebesar **0.045** dimana nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian hipotesis (H<sub>1</sub>) membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil sehingga hipotesis diterima..

#### **H2 : Pendidikan Dan Pelatihan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil pengujian pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap komitmen organisasi dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur 0.406 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap komitmen organisasi adalah searah. Dengan nilai probabilitas (*p-value*) yaitu sebesar **0.001** dimana nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian hipotesis (H<sub>2</sub>) membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi sehingga hipotesis diterima.

#### **H3 : Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Personil**

Hasil pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja personil dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur 0.426 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh komitmen organisasi terhadap komitmen organisasi adalah searah. Dengan nilai probabilitas (*p-value*) yaitu sebesar **0.002** dimana nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian hipotesis (H<sub>3</sub>) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil sehingga hipotesis diterima.

#### **H4 : Kompetensi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Personil**

Hasil pengujian pengaruh kompetensi terhadap kinerja personil dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur 0.250 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh kompetensi terhadap kinerja personil adalah searah. Dengan nilai probabilitas (*p-value*) yaitu sebesar **0.036** dimana nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian hipotesis (H<sub>4</sub>) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil sehingga hipotesis diterima.

#### **H5 : Kompetensi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap komitmen organisasi**

Hasil pengujian pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur 0.418 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi adalah searah. Dengan nilai probabilitas (*p-value*) yaitu sebesar **0.001** dimana nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian hipotesis (H<sub>5</sub>)

membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi sehingga hipotesis diterima.

#### **H6 ; Komitmen Organisasi Berperan Sebagai Mediasi Pengaruh Antara Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja personil**

Analisis variabel mediasi dilakukan dengan menggunakan metode pengujian yaitu menguji koefisien jalur pengaruh tidak langsung adalah berupa perkalian dari koefisien jalur segmen-segmen yang dilalui. Diperoleh nilai estimasi koefisien jalur pengaruh langsung sebesar 0,173 hasil ini diperoleh dari perkalian dari koefisien jalur ( $0,406 \times 0,426 = 0,173$ ). Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil melalui variabel Komitmen Organisasi karena nilai t statistics sebesar 2,091 dimana lebih besar dari t tabel = 1,96 dan juga p values sebesar 0,037 dimana lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian terdapat cukup bukti secara empiris untuk menerima (H6) yang dinyatakan bahwa komitmen organisasi berperan Kurang baik dalam memediasi variabel pendidikan dan pelatihan dikarenakan nilai estimasi koefisien jalur lebih besar nilai koefien jalur secara langsung daripada melalui mediasi. Walaupun demikian hipotesis yang diajukan diterima.

#### **H7 ; Komitmen Organisasi Berperan Sebagai Mediasi Pengaruh Antara Kompetensi Terhadap Kinerja personil**

Analisis variabel mediasi dilakukan dengan menggunakan metode pengujian yaitu menguji koefisien jalur pengaruh tidak langsung adalah berupa perkalian dari koefisien jalur segmen-segmen yang dilalui. Diperoleh nilai estimasi koefisien jalur pengaruh langsung sebesar 0,178 hasil ini diperoleh dari perkalian dari koefisien jalur ( $0,418 \times 0,250 = 0,178$ ). Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil melalui variabel Komitmen Organisasi karena nilai t statistics sebesar 2,158 dimana lebih besar dari t tabel = 1,96 dan juga p values sebesar 0,031 dimana lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian terdapat cukup bukti secara empiris untuk menerima (H7) yang dinyatakan bahwa komitmen organisasi berperan baik dalam mediasi pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja personil. sehingga hipotesis yang diajukan diterima

### **V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN MASA DEPAN**

Peneliti menyadari bahwa dalam pelaksanaan penelitian ini tidak terlepas dari beberapa keterbatasan yang dihadapi. Selain keterbatasan waktu dan biaya, beberapa keterbatasan lainnya yang dihadapi peneliti diantaranya adalah :

1. Dalam penelitian ini menggunakan persepsi para personil pada Satuan Reserse Kriminal Polres Kendari melalui penilaian diri sendiri atau *self appraisal*. Pengumpulan data penelitian tidak bisa mendampingi setiap responden dalam mengisi kuisisioner. Hal ini dapat membuat personil dalam memberikan tanggapan terhadap item pernyataan bisa menjadi subjektif.
2. Pengukuran variabel pendidikan dan pelatihan, kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja personil tidak dapat dikontrol karena proses penilaian atau penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada personil yang direspon dengan menggunakan *self assessment* sehingga ada kemungkinan personil tidak memberikan jawaban dengan sesuai yang mereka alami.
3. Penelitian ini hanya pada personil pada Satuan Reserse Kriminal Polres Kendari sehingga tidak dapat di generalisasi untuk berlaku umum.
4. Saran terhadap peneliti selanjutnya melihat beberapa hipotesis yang diajukan belum besar dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja personil, maka kedepan dapat menggali informasi yang mendalam dengan menambahkan variabel lain seperti : budaya organisasi, lingkungan kerja ataupun gaya kepemimpinan.

### **VI. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pendidikan dan pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil pada Satuan Reserse Kriminal Polres Kendari. Sehingga semakin baik pendidikan dan pelatihan Satuan Reserse Kriminal Polres Kendari maka akan berdampak pada peningkatan kinerja personil..
2. Pendidikan dan pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi pada Satuan Reserse Kriminal Polres Kendari. Sehingga semakin baik pendidikan dan

- pelatihan Satuan Reserse Kriminal Polres Kendari maka akan berdampak pada peningkatan komitmen Organisasi
3. Komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil pada Satuan Reserse Kriminal Polres Kendari.
  4. kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personill pada Satuan Reserse Kriminal Polres Kendari
  5. kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi pada Satuan Reserse Kriminal Polres Kendari. Sehingga semakin baik kompetensi pada Satuan Reserse Kriminal Polres Kendari maka akan berdampak pada peningkatan komitmen Organisasi. Pendidikan dan pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personill melalui komitmen organisasi pada Satuan Reserse Kriminal Polres Kendari.
  6. kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personill melalui komitmen organisasi pada Satuan Reserse Kriminal Polres Kendari.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azhad, M. N., Anwar, & Qomariah, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cahaya Ilmu*.
- Carrillo, P., Robinson, H.A.C. (2004). *Knowledge management in UK construction: Strategies, resources and barriers*. Project Management Journal
- Cooper, Donald R, dan Pamela S. Schindler, (2006). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Media Global Edukasi
- DARMA, SURYA, (2003), *Manajemen Kinerja*, Jakarta ; Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary. (1997). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Prenhallindo
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi febriana siahaan, (2010). *pengaruh pendidikan dan pelatihan (PENDIDIKAN & PELATIHAN) dan disiplin kerja terhadap profesionalisme tenaga medis pada Puskesmas Hamparan Deli Serdang, skripsi, Unimed*
- DHARMA, (2002), *Manajemen Prestasi Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Dharma, Surya. (2012). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Ferdinand. (2002). *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman penelitian untuk. Skripsi, Tesis, dan Desertasi Ilmu Manajemen*, Semarang : FOGG, Milton. 2004, The Greatest Networker in the Workd, the Three Rivers Press,. New York.
- Flippo, Edwin B. (2002). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi Ke 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2011). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- GIBSON, J.L. (2003). *Struktur Kerja dan Manajemen*. Jakarta : Erlangga
- GIBSON, James L., ET.AL. (2007). *Kerja dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*, Terjemahan: Djoerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat. Yogyakarta. Penerbit Andi
- GRIFFIN, (2004). *Komitmen kerja*, Terjemahan, Jakarta : Erlangga
- Gujarati, Damodar, (2003), *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Harsono, (2011), *Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.

- HERMAN SOFYANDI. Cetakan kedua, (2013). *Manajemen Sumber Daya manusia*.. Yogyakarta: Graha ilmu.
- HERWAN ABDUL Muhyi, (2005), *Pengaruh Budaya Kerja, Kinerja Karyawan Terhadap Komitmen kerja Pada Pelayaran*, Disertasi UNPAD, Bandung.
- Hickman, F. W. (2000). *The Genera Aeromonas and Plesiomonas dalam The Prokaryotes, second edition, Vol IV, Balows, A., Truper, H. G., Dworkin, M., Harder, W., Schileifet, K. H.* (eds.). Springer Verlag
- Hutapea, dkk. (2011). *Kompetensi Plus*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Irawan, (2005), *Manajemen Pemasaran Modern*, Edisi Kedua, Yogyakarta : Liberty
- Kast, F.E Dan Rosenzweig, J.E., (2005), *Kerja Dan Manajemen*. Terjemahan. Hasyim Ali, Jakarta: PT. Bumi Angkasa
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Cimahi: Alfabeta.
- KASWAN. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing. Kerja*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor: 46A tahun 2003 Kunandar. 2007. *Guru Profesional : Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan*
- Lyle M. Spencer, Signe M.Spencer. (2003) *Competence At Work: Models For Superior Performance*: Amazon.com:
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Masharyono. (2015). *Pengaruh Job Characteristics Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Survey Pada Pegawai Pns Di Lingkungan Disparbud Jabar)*, 3(3), 813–830.
- Mathis Robert, Jackson John. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2011). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mc. Clelland, (2014:76) *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*
- Meifida, (2006). “*Pengaruh Pengalaman Auditor Terhadap Penggunaan Bukti tidak relevan dalam auditor judgment*”. SNA VI Padang
- Miftah Thoha.(2003). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers
- Moeheriono, (2014), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Mulyadi. (2010). *Sistem Akuntansi*, Edisi ke-3, Cetakan ke-5. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mustikawati, E., & Qomariah, N. (2020). *The Effect of Education , Training and Competency on Teacher Performance. International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*,9(10), 14–20. <https://doi.org/10.35629/8028-0910031420>
- Narimawati, Umi. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif : Toeri dan Aplikasi*. Bandung
- Noe et al. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, Salemba Empat, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Palan, R. (2007). *Competency Management*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Peraturan Pemerintah (PP) No. 23 Tahun 2004, *tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP)*
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 *tentang Pendidikan/Pelatihan (Pendidikan & Pelatihan) Jabatan Pegawai pasal 2 dan 3,*
- PRAWIROSENTONO Suyadi. (2009) “*Manajemen Produktivitas*”. Jakarta: PT. Bumi Angkasa.
- Rivai, Veithzal (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins Sp, Dan Judge. (2011). *Perilaku Kerja*, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen, (2006), “*Perilaku Kerja*”, Prentice Hall, edisi kesepuluh.
- Robbins, Stephen P. (2007). *Organizational behavior*. 11 th edition. Pearson Prentice Hall
- SALIM, Agus (2006). *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Tiara. `
- Sanosra, A., Ade, P., & Qomariah, N. (2014). *Perilaku Kerja*. Cahaya Ilmu.
- Sanghi, Seema. (2007). *The Handbook of Competency Mapping: Understanding, Designing and Implementing Competency Models in Organizations*. India : SAGE Publications
- Santoso,S & Tjiptono, F. (2004). *Riset Pemasaran*. Jakarta: Salemba Empat

- Sedarmayanti, (2010), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sekaran, Uma. (2000). *Research Methods for business: A Skill Building Approach*. Singapore: John Wiley & Sons, Inc.
- Siagian, P. Sondang. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. (2001). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- SISWANTO. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan. Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Solimun. (2002). *Analisis Multivariat Structural Equation Modeling (SEM)*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Solimun. (2005). *Analisis Multivariat Structural Equation Modeling (SEM)*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- SOPIAH. (2008). *Perilaku Kerja*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Spencer and Spencer. (2010). *Competence At Work: Model For Superior Peformance*. John Wiley And Sons, Inc.
- STONER, James and Charles Wankel. (2006). *Manajemen*. Terjemahan Wilhelmus W. Bakowatun. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Suparno, Edi. (2005). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri se-Rayon Barat Kabupaten Sragen*. <http://etd.eprints.ums.ac.id>. Diakses Tanggal 2 Januari 2019
- Syaiful F.Prihadi, (2004). *Assesment Centre*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Talim, Banowati. (2003). *Solusi Proaktif Permasalahan SDM di Indonesia*. Pikiran Rakyat, halaman 11.
- TIMPE (2002) *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, cetakan kelima, Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Uma Sekaran, (2006), *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokokpokok Kepegawaian, pada pasal 31 mengatur tentang Pendidikan/Pelatihan (Pendidikan & Pelatihan)
- Utomo, A. W., Qomariah, N., & Nursaid. (2019). *The Impacts of Work Motivation , Work Environment , and Competence on Performance of Administration Staff of dr . Soebandi Hospital Jember East Java Indonesia*. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 8(09), 46–52 [http://www.ijbmi.org/papers/Vol\(8\)9/Series-2/G0809024652.pdf](http://www.ijbmi.org/papers/Vol(8)9/Series-2/G0809024652.pdf)
- Wagonhurst, Carole, (2002), “*Developing Effective Training Programs*”, *The Journal of Research Administration*, Volume XXXIII, Number II
- Wibawa. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Autobagus Rent Car Bali*. Skripsi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud) Bali
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- WILSON. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Wina Sanjaya. (2005). *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Kencana Media Group
- Yuliati, Evi. (2009). *Analisis Strategi Pengembangan Usaha Pembenihan Udang Vaname (Litopenaeus vannamei)*. Skripsi. IPB.
- Zwell, Michael. (2010). *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.