
**PERAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM MEMEDIASI PENGARUH KOMPETENSI
PEGAWAI TERHADAP KINERJA : STUDI PADA PEGAWAI SEKRETARIAT KOMISI
PEMILIHAN UMUM PROVINSI SULAWESI TENGGARA (*The Role of Organizational
Commitments in Mediation The Effect of Employee Competency on Employee Performance : Study
of Staff of The Secretariat of The General Election Commission of Southeast Sulawesi Province*)**

Helmi

helmikpu.12@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Samdin

samdin61@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Sri Wiyati Mahrani

sri_wiyati@yahoo.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Ibnu Hajar

ibnuhajar1954@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Rahmat Madjid

rahmatmadjid61@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Agustinus Tangalayuk

agustinustangalayuk@yahoo.co.id

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal

Abstract

Sejarah Artikel:

Diterima

28-07-2020

Disetujui

30-07-2020

Dipublikasikan

31-07-2020

Keywords:

*competence,
organizational
commitment,
employee
performance*

This study aims to determine the effect of competence on employee performance, competence on organizational commitment, organizational commitment on employee performance and the mediating role of organizational commitment to relationship between competences on employee performance of Secretariat of the General Election Commission of Southeast Sulawesi Province. The study was conducted in the Secretariat of the General Election Commission of Southeast Sulawesi Province with the type of quantitative research. The data collection in this study used a questionnaire with a total sample of 135 employees with cluster proportional random sampling technique. The data collected was analyzed using Partial Least Square Analysis (PLS). The analysis showed that competence has positive and significant effect on employee performance. Competence has positive and significant effect on organizational commitment. Organizational commitment has positive and significant effect to employee performance. Organizational commitment partially mediates the influence between competences on employee performance.

Klasifikasi JEL:

H10, H11

I. PENDAHULUAN

Salah satu organisasi pemerintahan yang berorientasi melayani kepentingan publik adalah Komisi Pemilihan Umum (KPU) yang merupakan lembaga Negara yang mempunyai tugas, wewenang dan kewajiban menyelenggarakan Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), Dewan Perwakilan daerah (DPD) dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD), Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden, sedangkan Tugas, wewenang dan kewajiban KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota ditambah dengan melaksanakan Pemilihan Umum Kepala Daerah (Gubernur, Bupati/Walikota).

Berdasarkan Undang-undang Nomor 15 Tahun 2011 Tentang Penyelenggara Pemilu diatur mengenai penyelenggara Pemilihan Umum yang dilaksanakan oleh KPU yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri. Terlaksananya pemilu yang jujur dan adil merupakan faktor penting bagi terpilihnya pemimpin dan wakil rakyat yang berkualitas, dan mampu menyuarakan aspirasi rakyat. Sebagai anggota KPU, integritas moral sebagai pelaksana pemilu sangat penting, selain menjadi motor penggerak KPU juga membuat KPU lebih kredibel di mata masyarakat karena didukung oleh personal yang jujur dan adil, demikian pula yang terjadi pada proses rekrutmen anggota KPU Provinsi. Kabupaten/Kota telah mengalami proses seleksi yang ketat baik administrasi, kesehatan, ujian tertulis maupun wawancara untuk di nilai kepatutan dan kepatasannya sebagai anggota KPU (*fit and proper test*).

Agar mencapai Visi, Misi, Sasaran dan Tujuan yang telah ditetapkan oleh KPU tentu diperlukan struktur organisasi dan kelembagaan yang kuat, SDM yang handal serta proses tata laksana yang akuntabel dan transparan dalam mewujudkan penyelenggaraan Pemilihan Umum yang berkualitas. Komisi Pemilihan Umum melakukan proses pembenahan internal antara lain restrukturisasi organisasi, penataan personal serta pembenahan dalam rekrutmen SDM guna mewujudkan KPU sebagai institusi negara yang profesional, akuntabel dan transparan serta menerapkan prinsip-prinsip good governance.

Pengelolaan pegawai pada Sekretariat KPU sangat unik karena pegawai memiliki loyalitas ganda dan menimbulkan ketidakpastian dalam penempatan, kompetensi, komitmen organisasional, dan kinerja pegawai di KPU karena kurang efektifnya Pengelolaan SDM. Seharusnya sebagai abdi negara dan masyarakat PNS berkedudukan dan memegang peranan yang penting, karena Pegawai Negeri adalah unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai sasaran yang di tetapkan oleh KPU yakni terwujudnya organisasi pelaksana pemilihan umum yang memiliki sistem administrasi yang efisien, efektif dan memenuhi standar kerja profesional di seluruh tingkatan.

Kelancaran penyelenggaraan tugas-tugas KPU tergantung dari kesempurnaan pelaksanaan tugas yang diemban oleh PNS sekretariat KPUD, sehingga untuk menempatkan pegawai yang bekerja pada sekretariat KPUD khususnya sekretariat KPU harus di lakukan secara profesional dan mengedepankan kompetensi karena tugas-tugas yang di laksanakan memiliki konsekuensi hukum, administratif dan politik serta berdampak langsung kepada masyarakat luas (publik). Pegawai selain mampu, cakap dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan untuk bekerja dengan baik.

Fenomena yang terjadi sering kali tata cara penarikan dan penggantian Jabatan Sekretaris KPU Kabupaten dan Kota menggunakan mekanisme yang sering terjadi di setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) seperti diatur dalam Peraturan Pemerintah nomor 41 Tahun 2007 tentang SKPD dan Peraturan Pemerintah nomor 9 Tahun 2003 dan perubahan-perubahannya yang mengatur tentang wewenang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS. Karena itu tidak dapat menggunakan mekanisme biasa yang dilakukan oleh PEMDA karena penempatan dan penggantian Pejabat Struktural yang ada di sekretariat KPU Kabupaten/Kota tidak hanya mengacu kepada ketentuan kepegawaian tetapi juga mengacu pada ketentuan UU No. 15 Tahun 2015 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum dan ketentuan internal KPU lainnya, karena secara kelembagaan KPU sifatnya vertikal bukan bagian dari Satuan Kerja Perangkat Daerah. Seharusnya Sekretariat KPU diposisikan sebagai pelaksana teknis Pemilu, sehingga persyaratan calon sekretaris KPU memiliki pengetahuan yang memadai tentang manajemen teknis pemilu.

Masalah lain yang amat mengganggu kinerja birokrasi pemerintah, adalah penempatan pegawai yang tidak didasarkan pada kompetensi sehingga berdampak pada rendahnya komitmen para pegawai, dan rendahnya kinerja pegawai. Persyaratan jabatan struktural yang diatur dalam Peraturan KPU Nomor 02 Tahun 2012 yang lebih menitikberatkan pada persyaratan administratif, seperti pangkat terendah, daftar urutan kepangkatan, dan daftar penilaian prestasi pegawai. Dengan demikian kinerja merupakan faktor kunci bagi setiap individu dalam pencapaian performance. Karena itu bagaimana cara mengembangkan, memelihara, dan meningkatkan kinerja aparatur merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan komitmen yang baik terhadap pekerjaannya, sehingga dapat berprestasi di bidangnya dan diharapkan akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Dasar teoritis yang menjadi rujukan dalam mengkaji dan mengukur pengaruh antara variabel penelitian ini mengacu pada teori manajemen SDM dan perilaku organisasi. Dressler (2004:43) menjelaskan MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Selanjutnya penelitian ini juga berdasarkan teori perilaku yang dikembangkan oleh Triandis (1971:78) menyatakan bahwa perilaku ditentukan oleh sikap, aturan-aturan sosial dan kebiasaan. Perilaku kerja menyangkut aktivitas individu pada organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Robbins (2003:18) menjelaskan perilaku adalah cara menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang baik secara internal adalah perilaku yang diyakini berada di bawah kendali pribadi dari diri individu dan perilaku secara eksternal dilihat sebagai hasil dari sebab-sebab luar yaitu terpaksa berperilaku karena situasi.

Merujuk pada teori MSDM dan perilaku organisasi, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai secara universal maupun kontingensi dipengaruhi berbagai faktor antara lain: (1) kompetensi (Spencer, 1993:14; Mathis & Jackson. 2001:78; Armstrong, 2003:33 dan Prayitno, 2003:25); dan (2) komitmen (Robbins, 2003:125; Armstrong, 2003: 45 dan Dressler, 2004:156). Dasar teori yang dijadikan rujukan dalam pengujian pengaruh antara kompetensi terhadap komitmen dan kinerja pegawai Spencer *et al* (1993:34) yang menyatakan bahwa faktor pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sangat diperlukan untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai.

II. TINJAUAN LITERATUR

Kompetensi Pegawai

Palziel and Fitt (1992) dikutip dari Ashly H. Pinnington, (2011) *competency concept is not a new one*. Organisasi industri psikologi Amerika, pergerakan terkait dengan kompetensi telah dimulai pada kisaran tahun 1960 hingga awal 1970. Dari gerakan tersebut, banyak hasil studi yang menunjukkan bahwa hasil tes sikap dan pengetahuan, prestasibelajar di sekolah dan diploma tidak dapat memprediksikan adanya kinerja atau keberhasilan dalam kehidupan. Ide dasar kompetensi sesungguhnya berawal dari David McClland pada tahun 1973 lewat sebuah tulisan yang cukup kontroversial dalam jurnal *American Psychologist* dengan judul *Testing for Competence Rather Than for Intelligence*. David McClland (1973) dikutip dari Sudarmanto (2009:52) kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam menjalankan dan mengerjakan tugas yang diembannya. Spencer (1993) dikutip dari Sudarmanto (2009:54) *competency define as people based characteristic and implication on job effectiveness*.

Wibowo (2014:271) kompetensi adalah 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. 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 profesional dalam pekerjaan mereka.

Menurut Hutapea dan Thoah (2008) mengungkapkan bahwa terdapat tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu (1) Pengetahuan (*knowledge*), (2) Keterampilan (*skill*), (3) Sikap (*attitude*)

Komitmen Organisasi

Menurut Sutrisno (2010:292) komitmen organisasional merupakan kemauan dan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen pada organisasi tersebut juga membahas kedekatan pegawai merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan pegawai pada organisasi. Menurut Robbins (2009:100), komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan pegawai (*loyalitas*) pada organisasi yang mempekerjakannya adalah tinggi. Griffin (2004:15) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sebuah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu dapat mengenal dan terikat pada organisasinya. Pegawai-pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada, organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Robbins (2008) mengungkapkan bahwa terdapat tiga dimensi mengenai komitmen pegawai dalam organisasi yaitu (1) *Affective Commitment*, (2) *Continuence Commitment*, (3) *Normative Commitment*.

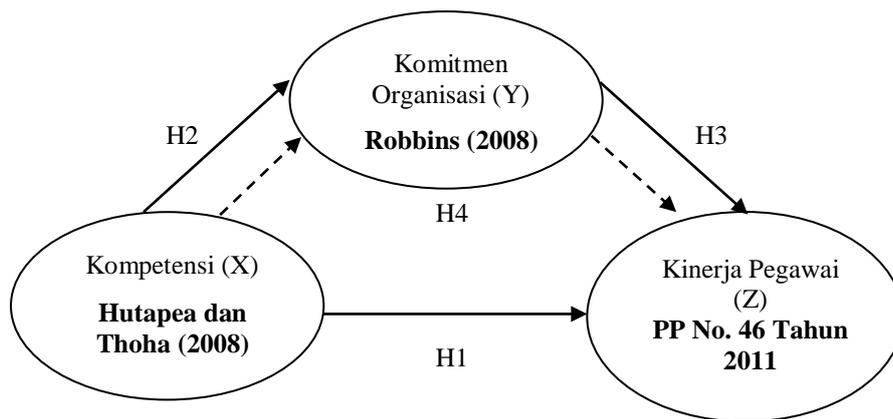
Kinerja Pegawai

Menurut Bangun (2012: 231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*jobrequirement*). Mangkunegara (2013: 67) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins (2008) juga mendefinisikan bahwa kinerja dapat menjadi hasil dari seorang individu atau dapat berupa hasil dari kerja kelompok dalam satu organisasi. Menurut Nawawi (2006) kinerja merupakan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Menurut Hakim (2006:103) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi pada suatu periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran standar tertentu dari organisasi dimana individu tersebut bekerja. Kinerja adalah perbandingan dari hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai dengan standar kerja yang telah ditentukan.

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam organisasi dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 46 tahun 2011, terkait Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, untuk menilai kinerja menggunakan dua unsur penilaian yaitu (1) Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan (2) Prilaku kerja.

Hubungan antara Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja

Berdasarkan hasil kajian teoritis dan kajian empiris, maka kompetensi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai, baik secara langsung ataupun dimediasi oleh komitmen organisasi. Hubungan ketiga variable tersebut tertera pada gambar berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual
 Sumber: Dari kajian teoritis dan empiris

Menurut Sudjatmiko (2011) untuk menghasilkan kinerja yang baik dibutuhkan kompetensi tertentu, seperti kemampuan merencanakan pekerjaan, kemampuan memimpin pegawai serta kemampuan menyelesaikan masalah. Penentuan tingkat kompetensi dari individu sangat dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Oleh karena itu maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Kemampuan pegawai dalam mengelola kompetensinya dengan baik akan menyebabkan komitmen organisasional pegawai yang kuat untuk organisasi, kondisi ini baik untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen pegawai yang tinggi terhadap organisasi harus didukung oleh kompetensi pegawai, menurut Ulrich (1998) dalam Srikaningsih dan Setyadi (2015) menyatakan bahwa komitmen tanpa kompetensi akan menyebabkan kegagalan untuk mempertahankan kehidupan individu yang berkelanjutan dari organisasi. Oleh karena itu maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

Komitmen organisasional menurut Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:145) terbagi menjadi tiga yaitu komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif. Apabila pegawai mempunyai komitmen afektif yang tinggi, maka pegawai tersebut akan lebih cenderung tetap bekerja pada organisasi dan juga akan memberi pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan mereka akan lebih suka melakukan kerja tambahan untuk instansi, mereka akan mau memberikan saran-saran bagi perbaikan untuk kemajuan instansi. Para pegawai yang memiliki komitmen berkelanjutan yang kuat dikarenakan mereka harus tinggal bersama organisasi (*because they have to*) dan para pegawai yang mempunyai komitmen normatif yang kuat akan merasa bahwa mereka harus tinggal bersama organisasi (*because they fell that they have to*). Oleh karena itu maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Secara teoritis Spencer *et al* (1993) berpendapat bahwa faktor pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sangat diperlukan untuk mendukung peningkatan komitmen organisasional, kinerja pegawai. Drejer (2001) menjelaskan bahwa tidak semua aspek pribadi dari seseorang pegawai itu merupakan kompetensi, hanya aspek-aspek pribadi yang mendorong dirinya untuk mencapai kinerja yang superior yang merupakan kompetensi. Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat meningkatkan komitmen dan kinerja Mathis & Jackson (2001:223). Kompetensi adalah apa yang orang bawa pada pekerjaan dalam bentuk tipe dan perilaku yang berbeda-beda, kompetensi menentukan aspek-aspek

proses kinerja pegawai (Amstrong, 2003). Oleh karena itu maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H4. Komitmen organisasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Sedangkan sifat dari penelitian ini adalah penelitian explanatory atau tingkat ekplanasi. Penelitian ini dilakukan dengan objek yaitu Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sulawesi Tenggara.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang berjumlah 204 orang, dengan pengambilan sampel menggunakan rumus slovin sehingga disimpulkan bahwa sampel pada penelitian ini berjumlah 135 orang pegawai negeri sipil. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis Partial Least Square (PLS).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, karakteristik responden dibagi menjadi empat kategori yaitu karakteristik berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, dan Masa kerja. Untuk lebih jelasnya masing-masing karakteristik tersebut dijabarkan dibawah ini.

Tabel 1 Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Usia	21-30 Tahun	11	8%
	31-40 Tahun	31	23%
	41-50 Tahun	73	54%
	>50 Tahun	20	15%
Jenis Kelamin	Laki-laki	84	62%
	Perempuan	51	38%
Pendidikan Terakhir	SMA	20	15%
	D3	6	4%
	S1	93	69%
	S2	16	12%
Masa Kerja	≤ 3 Tahun	6	4%
	> 3 Tahun	129	96%
Jumlah		135	100%

Sumber: Data primer, diolah

Rentang usia 41-50 tahun menjadi responden terbanyak menandakan bahwa pegawai Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara merupakan pegawai yang telah lama mengabdikan dan bekerja pada Sekretariat KPU dan memiliki banyak pengalaman dalam bekerja. Laki-laki menjadi responden dominan menandakan bahwa sebagian besar pekerjaan pada Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara membutuhkan laki-laki untuk menyelesaikan pekerjaan, pekerjaan yang mobile ke daerah-daerah membutuhkan pegawai yang dapat mudah berpindah. Jenjang pendidikan S1 menjadi jenjang pendidikan terbanyak menandakan bahwa pegawai Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara telah memiliki kualifikasi yang sesuai dengan pekerjaan yang akan dijalani. Rentang masa kerja > 3 tahun menjadi

mayoritas, hal ini menunjukkan bahwa pegawai Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara yang ada telah lama bekerja dan telah memiliki pengalaman bekerja yang cukup.

Untuk menilai model struktural dimulai dengan melihat nilai R-squares untuk setiap nilai variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R-squares (R) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Nilai R-squares 0.75, 0.50 dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah (Hair et al. 2010). Nilai R Square pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian R Square

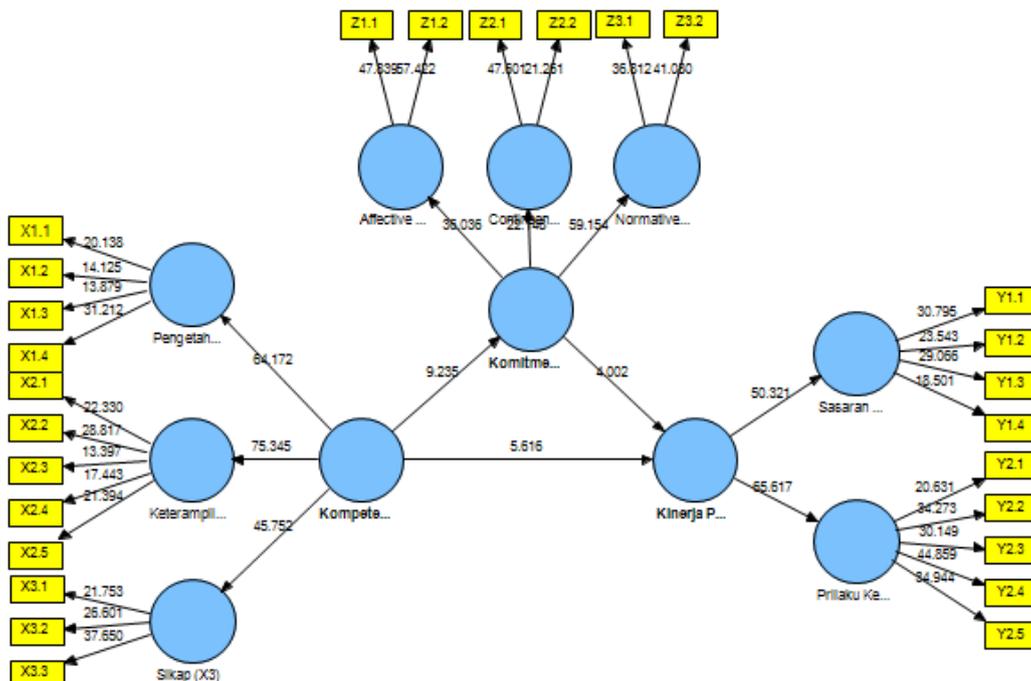
Variable Penelitian	R Square
Kinerja Pegawai (Z)	0.510602
Komitmen Organisasi (Y)	0.369713
Kompetensi (X)	

Sumber: Data primer, diolah

Pada model penelitian ini, ditemukan nilai R Square sebesar 0.510602 untuk variabel kinerja pegawai yang berarti variasi perubahan kompetensi dan komitmen organisasi dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 51,1%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai memiliki pengaruh yang moderat.

Nilai R Square sebesar 0.369713 untuk variabel komitmen organisasi yang berarti variasi perubahan kompetensi dapat menjelaskan kompetensi organisasi sebesar 37%, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang lemah menuju moderat.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai koefisien pengaruh dan t statistic yang dihasilkan inner model PLS. hipotesis dapat diterima jika koefisien pengaruh bernilai positif dan nilai t-statistik lebih besar t-tabel 1,96. Pengujian hipotesis penelitian didasarkan pada nilai hasil estimasi bootstrap pada smart PLS berikut ini :



Gambar 2 Estimasi Bootstrapping Smart PLS
 Sumber: Data primer, diolah

Berikut adalah nilai koefisien pengaruh langsung dan t-statistik yang dihasilkan inner model :

Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Original Sample (O)	t-statistics	Keterangan
H1	Kompetensi -> Kinerja Pegawai	0.472884	5.615932	Diterima
H2	Kompetensi -> Komitmen Organisasi	0.60804	9.234971	Diterima
H3	Komitmen Organisasi -> Kinerja Pegawai	0.320463	4.002356	Diterima

Sumber: Data primer, diolah

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan output yang menggambarkan hasil dari pengujian hipotesis penelitian dengan uraian sebagai berikut :

Hipotesis 1 menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian, besarnya nilai koefisien parameter antara kompetensi terhadap kinerja pegawai yaitu 0.472884 dan t-statistik sebesar 5,615932 lebih besar t-tabel 1.96 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai, arah pengaruh dari variabel ini positif, yang berarti bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka kinerja yang akan mereka hasilkan akan semakin baik pula. Atas dasar ini maka hipotesis 1 yang diajukan diterima.

Hipotesis 2 menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil pengujian, besarnya nilai koefisien parameter antara kompetensi terhadap komitmen organisasi yaitu 0.60804 dengan t-statistik sebesar 9,234971 lebih besar t-tabel 1.96 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap komitmen organisasi, arah pengaruh dari variabel ini positif, jadi semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka komitmen organisasi pegawai akan semakin tinggi pula. Atas dasar ini maka hipotesis 2 yang diajukan diterima.

Hipotesis 3 menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian, besarnya nilai koefisien parameter antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yaitu 0.320463 dengan t-statistik sebesar 4,002356 lebih besar t-tabel 1.96 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, arah pengaruh dari variabel ini positif, jadi semakin baik komitmen organisasi dari pegawai maka kinerja yang hasilkan pegawai juga akan semakin tinggi. Atas dasar ini maka hipotesis 3 yang diajukan diterima.

Hipotesis 4 menyatakan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh antar kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan *path* pengaruh langsung dan tidak langsung dibawah ini menunjukan bahwa :

$$\begin{aligned}
 & \text{Kompetensi} \rightarrow \text{Komitmen Organisasi} && = 0.60804 \\
 & \text{Komitmen Organisasi} \rightarrow \text{Kinerja Pegawai} && = 0.320463 \\
 & \text{Pengaruh langsung} && \\
 & \text{Kompetensi} \rightarrow \text{Kinerja Pegawai} && = \mathbf{0.472884} \\
 \hline
 & \text{Pengaruh tidak langsung} = 0.60804 \times 0.320463 && = \mathbf{0.194854}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, kemudian dilakukan perbandingan besaran pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung. setelah diketahui perbandingannya, kemudian dilakukan perhitungan signifikansi mediasi dengan Sobel Test. Berdasarkan hasil pengujian Sobel Test ditemukan nilai signifikansit-statistik sebesar 3,67263 (>1.96) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diperoleh pada tabel sebelumnya, hipotesis 1 yang menguji pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja pegawai Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara diterima karena terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh Purba *et al* (2018) yang menemukan bahwa kompetensi merupakan aspek penting dalam mempengaruhi terciptanya kinerja yang baik. Selain itu penelitian dari Rentesalu *et al* (2016), Irawan dkk (2018), Renyut *et al* (2017), Martini *et al* (2018) dan Murgianto *et al* (2016) juga menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada tabel sebelumnya, hipotesis 2 yang menguji pengaruh antara kompetensi terhadap komitmen organisasi pegawai Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara dapat diterima karena terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Suharto dkk (2019) yang menemukan bahwa kompetensi yang sesuai dimiliki oleh pegawai memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Rentesalu *et al* (2016), Faisal (2016), dan Zhang *et al* (2018) juga menemukan hal yang sama bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diperoleh pada tabel sebelumnya, hipotesis 3 yang menguji pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara diterima karena terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Purba *et al* (2018), Yamali (2018), Suharto dkk (2019), Martini *et al* (2018) dan Murgianto *et al* (2016) yang menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis 4 yang menguji pengaruh mediasi dari komitmen organisasi terhadap pengaruh kompetensi dan kinerja pegawai Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara diterima karena terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Martini *et al* (2018) yang menemukan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja, selain itu Faisal (2016) juga menemukan bahwa komitmen organisasi memediasi secara parsial hubungan antara kompetensi terhadap kinerja.

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN MASA DEPAN

Berdasarkan hasil yang telah didapatkan, pada penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan yang dialami, keterbatasan pada penelitian ini antara lain :

1. Responden pada penelitian ini terbatas hanya pada pegawai Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara, dengan demikian dapat membatasi kemampuan generalisasi hasil temuan dari penelitian ini khusus pada organisasi publik dan instansi wilayah lainnya.
2. Pengumpulan data pada penelitian ini hanya menggunakan kuesioner yang terbatas pada penyajian analisis pengaruh dalam satu titik waktu, karena dinamika lingkungan yang terus berubah seiring dengan perkembangan zaman, maka perlunya pengkajian dan penelitian kembali untuk menguji apakah pengaruh tersebut masih dapat digunakan atau telah berubah.
3. Dikarenakan pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner dan jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif maka hasil eksplorasi tiap variabel tidak dapat begitu dalam dapat digali karena keterbatasan informasi yang didapatkan serta kemampuan data yang diperoleh.
4. Untuk penelitian selanjutnya berdasarkan temuan dari penelitian ini, dapat menguji kembali variabel penelitian ini dengan objek yang berbeda dan cakupan sampel yang lebih luas guna menambah kemampuan generalisasi dari penelitian dan juga dapat menambahkan beberapa variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, pelatihan dan pengembangan.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan serta hasil yang didapatkan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara. Arah pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap komitmen organisasi pegawai Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara. Arah pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka komitmen organisasi yang dimiliki akan semakin tinggi.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara. Arah pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasi dari pegawai maka kinerja yang akan dihasilkan juga akan semakin baik.
4. Komitmen organisasi memediasi secara parsial pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja pegawai Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara. Arah pengaruh mediasi parsial menunjukkan bahwa kompetensi dapat berpengaruh langsung kepada kinerja dan akan lebih baik ketika komitmen organisasi tercipta.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. (2003). Strategic Human Resource Management. A Guide to Action. Jakarta: PT. Gramedia.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Darmawan. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence". American psychologist, 28(1),
- Drejer, A. (2001). Illustrating Competence Development, Measuring Business Excellence. Vol. 5. No.3
- Dressler, Garry. (2004). Human Resources management. Edisi 7 Jilid 1, Alih Bahasa Benyamin Molan. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Faisal, M. (2016). Effect of Competence, Leadership and Organizational Culture Toward Organization Commitment and Performance of Civil Servants on the Regional Office of Ministry of Religious Affairs in the Province of the West Sulawesi. *Leadership and Organizational Culture Toward Organization Commitment and Performance of Civil Servants on the Regional Office of Ministry of Religious Affairs in the Province of the West Sulawesi (December 26, 2016)*.
- Griffin, R. 2004. Management, Seventh Edition, Terjemahan Gina Gania, Jakarta: Erlangga.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008, Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Irawan, D., Wahyudin, A., & Yanto, H. (2018). The moderating influence of the academic supervision of teacher competencies and commitment towards organizational of teacher performance. *Educational Management*, 7(1), 64-70.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Martini, I. A. O., Rahyuda, I. K., Sintaasih, D. K., & Piartrini, P. S. (2018). The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(2), 29-37.
- Mathis. L. Robert dan Jackson. H. John. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Buku kedua.

- Murgianto, Siti Sulasmi, dan Suhermin, (2016). The Effect of Commitment, Competence, Work Satisfaction on Motivation and Performance of Employees at Integrated Services Office of East Java, *International Journal of Advanced Research*, (volme 3, pp 378-396).
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Palziel, Mitrani and Fitt. (1992). *Competency based human resource management dalam Matthias Pilz (ed) the future of vocational education and training ina changing world*. Germany: University of Cologne.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Pinnington, Ashly H.. 2011. Competence development and career advancement in professional service firms. *Personnel Review*. Vol. 40 (4), pp. 443-465.
- Prayitno.(2003). *Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil*. Puslitbang BKN. Jakarta
- Purba, C. B., & Rafiani, H. A. (2018).The Influence of Competency, Organizational Commitment and Non Financial Compensation on Teacher Performance in SMAN 29 Jakarta. *Scholars Journal of Economics, Business and Management (SJEEM)*, 5(3), 226-239.
- Renyut, B. C., Modding, H. B., & Bima, J. (2017).The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office.*IOSR Journal of Business and Management*.Vol. 29.Issue 11. Pp. 18-29.
- Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada : John Wiley & Sons, Inc.
- Sriekaningsih.Ana dan Selyadi.Djoko. 2015. The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia. *European Journal of Business and Management*, Vol.7, No. 17.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudjatmiko Steve, Adiprasetyo Agung dkk. 2011. *Keep Your Best People*. Jakarta (ID): PT Gramedia Pustaka Utama.
- Suharto, Suyanto, Hendri, Nedi. (2019). The impact of oorganizational commitment on job performance. *International Journal of Economics and Business Administration*. Vol. VII, Issue 2.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Triandis (1971).*Attitudes and Attitudes Change*. Jhon Waley & Sons, Inc, New York.
- Ulrich, Dave.1998. A New Mandate for Human Resources. *Harvard Business Review*, January February
- Wibowo . (2014) . *Perilaku Dalam Organisasi* . Edisi 1-2 .Jakarta : Rajawali Pers.
- Yamali, F. R. (2018). Effect of Compensation, Competencies and Organizational Culture on Organizational Commitment its Implications on Experts Performance of Construction Services Company in Jambi Province.*International Journal of Advances in Management and Economics (IJAME)* Maret, 7(2).
- Zhang, T., Zhang, J., & Li, C. (2018).A Study of the Employees' Professional Competency on Career Commitment towards Work Performance in Ecology Industry.*Ekoloji*, 27(106), 1785-1791.