

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DALAM MEMEDIASI KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Rizky Ritang Kaindhakan

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of employee competence (X) on employee performance (Y) through employee commitment (Z). This study uses a quantitative analytical descriptive design. The sampling technique used is Proportionate Stratified Random Sampling, where the sample of respondents is 76 people. The data collection instrument uses a questionnaire. The data analysis technique uses the BLUE assumption test, hypothesis testing and path analysis. The results of the study First, the employee competence variable has a significant influence on employee commitment where the t-count value is 5.069 which is greater than the t-table value of 2,000 with a significance value of $0.000 < 0.05$. Second, the employee competence variable has a significant influence on employee performance where the t-count value is 6.975 which is greater than the t-table value of 2,000 with a significance value of $0.000 < 0.05$. Third, the employee commitment variable has a significant influence on employee performance where the t-value of 6.658 is obtained which is greater than the t-table value of 2.000 with a significance value of $0.000 < 0.05$. Fourth, the influence of employee competence on employee performance through employee commitment shows that the indirect influence coefficient value is 0.200, while the direct influence value is 0.430. This means that the employee competence variable cannot go through the mediation variable, namely employee commitment, in influencing employee performance, because the indirect influence value of employee competence on employee performance through employee commitment is smaller than the direct influence value ($0.200 < 0.430$).

Keywords: *Competence, Commitment and Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kompetensi pegawai (X) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui komitmen pegawai (Z). Penelitian ini menggunakan desain deskriptif analitis kuantitatif. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*, dimana sampel respondennya sebanyak 76 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data menggunakan uji asumsi BLUE, uji hipotesis dan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian Pertama, variabel kompetensi pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen pegawai dimana diperoleh nilai t_{hitung} 5,069 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kedua, variabel kompetensi pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dimana diperoleh nilai t_{hitung} 6,975 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Ketiga, variabel komitmen pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dimana diperoleh nilai t_{hitung} 6,658 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Keempat, pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai melalui komitmen pegawai menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung adalah sebesar 0,200, sedangkan nilai pengaruh langsung adalah sebesar 0,430. Hal ini berarti variabel kompetensi pegawai tidak dapat melalui variabel mediasi yaitu komitmen pegawai dalam mempengaruhi kinerja pegawai, karena nilai pengaruh tidak langsung kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai melalui komitmen pegawai lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh langsung ($0,200 < 0,430$).

Kata Kunci: Kompetensi, Komitmen dan Kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan sangat penting dalam sebuah organisasi, sehingga setiap bentuk organisasi akan membutuhkan sumber daya manusia dalam melaksanakan setiap fungsi kegiatan yang ada didalamnya. Sumber daya manusia disini adalah pegawai yang merupakan kekayaan (asset) utama dalam suatu organisasi, sehingga perlu dibina agar menghasilkan pegawai yang berkualitas di mana mampu untuk mencapai tujuan dari organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya, oleh karena itu keberhasilan suatu organisasi di topang oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik.

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

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

Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai di sebuah organisasi,

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

Dalam melaksanakan pekerjaan, setiap pegawai harus memiliki kompetensi yang dapat diandalkan. Kompetensi menjadi bekal dan modal sekaligus kriteria bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaan agar dapat mencapai kinerja tinggi. Pegawai dalam melakukan pekerjaan harus memiliki kriteria kompetensi, baik *knowledge* (pengetahuan) maupun *skill* (keterampilan) sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komitmen, dimana pegawai yang menanamkan komitmen terhadap organisasi atau instansinya senantiasa berkeinginan untuk melibatkan diri secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga sangat relevan dan sinkron dengan peningkatan

kinerja pegawai. Disisi lain bahwa pegawai yang memiliki kompetensi yang baik, tentunya akan memiliki komitmen yang tinggi bagi organisasi atau instansinya sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal.

Komitmen pegawai adalah sikap yang mencerminkan loyalitas pegawai terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan menurut Luthas (2012:249). Salah satu perilaku sumber daya yang menguntungkan bagi organisasi adalah komitmen pegawai. Komitmen ini juga dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif, dimana pegawai yang ingin karirnya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi dan pegawai yang merasa penting terhadap pelayanan komitmen untuk meningkatkan kompetensi. Ini adalah ekspresi yang menunjukkan bahwa mereka percaya dan peduli terhadap organisasinya. Tanpa komitmen, pegawai tidak memiliki usaha maksimal dalam meningkatkan kompetensi untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Suci (2017) menambahkan adanya hubungan positif antara tingkat kompetensi seorang pegawai dengan tingkat kinerja yang dihasilkan.

Auditorat Utama Keuangan Negara III (AKN III) Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia merupakan salah satu unsur pelaksana tugas pemeriksaan, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada BPK melalui Anggota III BPK, juga diuntut untuk terus berupaya mencapai target-target kinerja yang maksimal. Kondisi ini tentu harus di topang dengan kinerja organisasi yang baik pula, sehingga penting untuk menfokuskan kepada peningkatan kinerja pegawai. Hal ini didasari tugas Auditorat Utama

Keuangan Negara III (AKN III) yang menjadi bagian penting dalam memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara.

Hasil pemeriksaan Auditorat Utama Keuangan Negara III BPK untuk mendorong pengelolaan keuangan negara dalam mencapai tujuan negara. Dalam mengimplementasikan kebijakan pemeriksaan ini, setiap Auditorat Utama Keuangan Negara (AKN) saling berkoordinasi dalam upaya memperoleh simpulan atau penilaian mendalam terhadap capaian kinerja pegawai. Namun demikian, hal tersebut belum terlaksana secara optimal. Hal ini disebabkan Kualitas komunikasi dan kerja sama dengan pemangku kepentingan perlu ditingkatkan. Strategi Komunikasi di BPK perlu disusun dalam suatu dokumen tersendiri (terinci) namun tetap menjadi bagian atau satu kesatuan renstra satker. Hal ini sesuai Pengelolaan pegawai belum berbasis kualifikasi, kompetensi, dan kinerja. Masih adanya pegawai yang kurang mengetahui dengan baik tugas pokok dan fungsinya dalam bekerja, mereka lebih cenderung diam dan pasif dalam bekerja sehingga dalam kesehariannya lebih banyak menunggu perintah atasan saja. Masih sulitnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang termasuk kategori cepat untuk diselesaikan bahkan mengalami keterlambatan dari batas waktu pekerjaan yang sudah ditentukan.

Meskipun suatu organisasi memiliki rencana yang sempurna, organisasi dan pengawasan yang ketat, namun bila pegawai menjalankan tugasnya dengan minat yang rendah maka organisasi tidak akan mencapai hasil optimal. Pegawai merupakan aset yang sangat berharga bagi organisasi. Jika tidak ada peran dari pegawai meskipun organisasi memiliki alat-alat yang canggih, tujuan organisasi tidak

akan tercapai. Kinerja pegawai yang dimaksud adalah kemampuan pegawai di dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan agar hasil kerja yang dicapai sesuai dengan sasaran dan wewenang serta tanggungjawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan aturan dan pedoman kerja yang telah disepakatinya.

Berdasarkan fenomena-fenomena masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian dan menuangkannya dalam bentuk penelitian tesis dengan judul: **“Pengaruh Kompetensi Pegawai Dalam Memediasi Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara III (AKN III) Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.”**

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif analitis kuantitatif yang bertujuan menguraikan sifat dan karakteristik data-data atau variabel yang akan diujikan. Desain penelitian merupakan cetak biru bagi peneliti. Desain penelitian digunakan oleh peneliti untuk menggambarkan secara riil suatu variabel, gejala, keadaan, atau fenomena tertentu, sehingga dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisa data yang diperoleh dengan lebih dalam dengan tujuan pengaruh variabel kompetensi pegawai, komitmen pegawai dan kinerja pegawai dapat diketahui. Penelitian ini menggunakan desain kausalitas yang memiliki tujuan menganalisa hubungan atau tingkat pengaruh variabel bebas yang dipengaruhi variabel mediasi terhadap variabel terikat, apakah hubungan cukup signifikan melalui analisis jalur (*path analysis*). Dalam penelitian ini data yang didapat akan dianalisis secara statistik dengan program SPSS versi 26.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang bekerja di Auditorat Utama Keuangan Negara III (AKN III) Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia dengan jumlah keseluruhan 323 orang. Jumlah sampel responden dalam penelitian ini sebanyak 76 orang responden. Penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel *Proportionate Stratified Random Sampling dengan tingkat error 10%*.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas berhubungan dengan suatu pengujian item-item dalam kuesioner yang akan digunakan. Dalam penelitian ini digunakan analisis korelasi item, yaitu dengan menghitung korelasi antar nilai keseluruhan yang diperoleh dari setiap butir pertanyaan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh atau skor totalnya. Skor total adalah skor yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item pertanyaan. Apabila skor item pertanyaan positif dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukuran tersebut mempunyai validitas. Uji validitas dinyatakan valid apabila: item pertanyaan didapat $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subyek yang sama. Uji ini hanya dapat dilakukan pada pertanyaan-pertanyaan yang valid saja. Dikatakan andal atau reliabel jika nilai $\alpha \geq 0,6$.

Teknik Pengumpulan Data

1. Pengumpulan Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner atau angket kepada para pegawai Biro Umum Badan Pemeriksa Keuangan, yang telah dipilih menjadi sampel.

2. Pengumpulan Data Sekunder

Dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data melalui satu teknik riset perpustakaan (*library research*) untuk melengkapi data primer yang telah penulis dapatkan dari riset lapangan, maka penulis juga mengambil data sekunder dari berbagai sumber antara lain buku-buku, literatur, bahan kuliah dan majalah-majalah yang berhubungan dengan objek penelitian.

Teknik Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Linearitas

Maksud dari pengujian terhadap asumsi linearitas ini adalah untuk mengetahui apakah data-data yang digunakan linearitas (searah), artinya laju perubahan dalam variabel Y yang berhubungan dengan perubahan satu-satunya X.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah model tersebut berasal dari distribusi normal atau tidak, melalui parameter *Kolmogorov Smirnov Test* dilakukan dengan cara membandingkan nilai *Asymp.Sig* dengan taraf signifikansi atau $\alpha = 5\%$.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui tidak adanya multikolinearitas antara variabel independen. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Varian*

Inflated Factor) dimana bila nilai $VIF < 10$ maka dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas atau tidak terdapat hubungan linear yang sangat tinggi antara variabel independen (Yamin dan Kurniawan, 2012:91).

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah asumsi residual atau *error* (ϵ) dari model regresi berganda bersifat independen atau tidak terjadi autokorelasi. Hal ini dapat dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson, dimana bila nilai Durbin-Watson lebih kecil dari satu atau lebih besar dari tiga maka residual atau *error* (ϵ) dari model regresi berganda tidak bersifat independen atau telah terjadi autokorelasi (Uyanto, 2016:218).

e. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan ketidaksamaan variasi variabel pada semua pengamatan dan kesalahan yang terjadi dalam memperlihatkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu/lebih variabel independen sehingga kesalahan tersebut tidak random. Analisis uji heteroskedastisitas hasil *output* SPSS melalui grafik *scatterplot* antara *Z prediction* (ZPRED) yang merupakan variabel bebas dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi

persamaan regresi sederhana yaitu:
 $\hat{Y} = a + bX$

Keterangan:

\hat{Y} = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Konstanta (intersep garis regresi dengan sumbu y)

b = Koefisien regresi variabel x (koefisien arah)

Untuk mencari nilai a dan b digunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_1)(\sum X_1) - (\sum X_1)(\sum X_1 Y_1)}{n \sum X_1 - (\sum X_1)}$$

$$b = \frac{n \sum X_1 Y_1 - (\sum X_1)(\sum Y_1)}{n \sum X_1 - (\sum X_1)}$$

b. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk menganalisisnya, digunakan metode korelasi *product moment pearson*, yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\right\} \left\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\right\}}}$$

c. Analisis Koefisien Determinasi

Bila nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka hubungan antara dua variabel adalah signifikan. Sedangkan bila nilai r_{hitung} lebih kecil dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$), maka hubungan tersebut tidak signifikan atau hubungan terjadi karena faktor kebetulan.

d. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dinyatakan ada pengaruh yang signifikan.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dinyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan.

e. Analisis Jalur

Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Apa yang dimaksud oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan

antara 3 atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner (Ghozali, 2016:249).

Pengaruh yang ditimbulkan dari model jalur di atas dapat ditulis sebagai berikut:

Pengaruh Langsung (*Direct Effect atau DE*)

- 1) Pengaruh kompetensi pegawai terhadap komitmen pegawai
 $X \rightarrow Z = b1$
- 2) Pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai
 $X \rightarrow Y = b2$
- 3) Pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai
 $Z \rightarrow Y = b3$

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect atau IE*)

- 1) Pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai melalui komitmen pegawai
 $X \rightarrow Z \rightarrow Y =$
(b4)

Pengaruh Total (*Total Effect*)

- 1) Pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai melalui komitmen pegawai
 $X \rightarrow Z \rightarrow Y = b1$
 $+ b4$
- 2) Pengaruh kompetensi pegawai terhadap komitmen pegawai
 $X \rightarrow Z = b1$
- 3) Pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai
 $X \rightarrow Y = b2$
- 4) Pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai
 $Z \rightarrow Y = b3$

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi pegawai terhadap Komitmen pegawai

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi kompetensi pegawai terhadap komitmen pegawai adalah $\hat{Y} = 30,065 + 0,515X$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta komitmen pegawai sebesar 30,065, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel kompetensi pegawai akan meningkatkan komitmen pegawai sebesar 0,515 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel kompetensi pegawai dengan variabel komitmen pegawai adalah 0,508. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,258 atau 25,8%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 25,8% dari komitmen pegawai ditentukan oleh kompetensi pegawai, sedangkan 74,2% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara kompetensi pegawai dengan komitmen pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 5,069 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji hipotesis 1 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haeruddin Hafid (2022) pada variabel kompetensi pegawai dan komitmen menunjukkan bahwa kompetensi pegawai terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen.

2. Pengaruh Kompetensi pegawai terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai adalah $\hat{Y} = 17,115 + 0,707X$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta kinerja pegawai sebesar 17,115, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel kompetensi pegawai akan meningkatkan

kinerja pegawai sebesar 0,707 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel kompetensi pegawai dengan variabel kinerja pegawai adalah 0,630. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,397 atau 39,7%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 39,7% dari kinerja pegawai ditentukan oleh kompetensi pegawai, sedangkan 60,3% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 6,975 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji hipotesis 2 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haeruddin Hafid (2022) pada bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Komitmen pegawai terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai adalah $\hat{Y} = 19,035 + 0,677X$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta kinerja pegawai sebesar 19,035, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel komitmen pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,677 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel komitmen pegawai dengan variabel kinerja pegawai adalah 0,612. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,375 atau 37,5%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 37,5% dari kinerja pegawai ditentukan oleh komitmen pegawai, sedangkan 62,5% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara komitmen pegawai dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau

signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 6,658 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji hipotesis 3 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nguyen *et.al.* (2014) pada variabel komitmen pegawai dan kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa komitmen pegawai terbukti berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai.

4. Pengujian Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai melalui komitmen pegawai adalah $\hat{Y} = 0,483X + 0,436Z + e$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa: (1) Setiap terjadi peningkatan 1 satuan variabel kompetensi pegawai, akan diikuti peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,483 kali, dan (2) Setiap terjadi peningkatan 1 satuan variabel komitmen pegawai, akan diikuti peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,436 kali. Selanjutnya hasil analisis jalur pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai melalui komitmen pegawai adalah: $X \rightarrow Z \rightarrow Y = (\rho_{XZ}) \times (\rho_{ZY})$. Nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisien jalur ρ_{XZ} dikalikan dengan nilai koefisien jalur ρ_{ZY} menjadi $(0,508 \times 0,394) = 0,200$. Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung adalah sebesar 0,200. Sedangkan nilai pengaruh langsung antara ρ_{XY} adalah sebesar 0,430. Hal ini menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung yaitu $(0,200 < 0,430)$. Hasil analisis jalur tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi pegawai tidak dapat melalui variabel mediasi yaitu komitmen pegawai dalam mempengaruhi kinerja pegawai, karena nilai koefisien secara langsung

kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai lebih besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung melalui komitmen pegawai. Hasil uji hipotesis 4 tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Helmi (2020), yang menunjukkan bahwa Organisasi komitmen memediasi pengaruh antar kompetensi terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara III (AKN III) Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,508 dan nilai koefisien determinasi sebesar 25,8%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah $\hat{Y} = 30,065 + 0,515X$. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara kompetensi pegawai dengan komitmen pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 5,069 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. variabel kompetensi pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara III (AKN III) Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,630 dan nilai koefisien determinasi sebesar 39,7%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah $\hat{Y} = 17,115 + 0,707X$. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 6,975 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. variabel komitmen pegawai memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara III (AKN III) Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,612 dan nilai koefisien determinasi sebesar 37,5%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah $\hat{Y} = 19,035 + 0,677X$. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara komitmen pegawai dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 6,658 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai melalui komitmen pegawai menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung adalah sebesar 0,200, sedangkan nilai pengaruh langsung adalah sebesar 0,430. Hal ini berarti variabel kompetensi pegawai tidak dapat melalui variabel mediasi yaitu komitmen pegawai dalam mempengaruhi kinerja pegawai, karena nilai pengaruh tidak langsung kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai melalui komitmen pegawai lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh langsung ($0,200 < 0,430$).

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (2001). *Commitment in the Workplace. Theori, Reserach and Application*. Sage Publication.
- As'ad M. (2010). *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Liberty.
- Bambang Kusriyanto. (2012). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Jakarta : Gramedia.
- Creswell, J.W. (2013). *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed) Edisi Revisi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Donni Juni Priansa. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Cv. Alfabeta.
- Luthans, Fred. (2012). *Organizational Behavior*, New York : McGraw-Hills Companies.
- Mahsun, Mohamad. (2012). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta : BPF.
- Moehariono. (2014). *Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi*, cetakan ke-2, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Moh. Uzer Usman. (2016). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Mancana Jaya Cemerlang.
- Munandar, Ashar Sanyoto. (2013). *Psikologi Industri*, UI Press: Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. (2011). *Kybernologi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2010). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Palan. (2017). *Competency Management : Teknis Pengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Pangabea, Mutiara S. (2014). *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*, Ciawi Bogor : Ghalia Indonesia.
- Prihadi, Syaiful F. (2014). *Assessment Centre: Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Thoha, Miftah. (2018). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*, Bandung : Pustaka Setia.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusuf, M.R., Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Nas Media Pustaka.
- Jumardin. dkk., (2019). "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi* 3, no.1.
- Haeruddin Hafid. (2022). *Peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai*. *Jurnal Manajemen*. Universitas Sulawesi Barat, Majene. Volume 14 Issue 4 ISSN: 0285-6911 (Print) 2528-1518 (Online).
- Helmi. (2020). *Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja : Studi Pada Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara*. *JUMBO (Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi)* Vol. 4, No.1, April 2020, hal. 119-129 e-ISSN 2502-4175 .
<http://ojs.uho.ac.id/index.php/>
- Intan Cahya Kurniasari. (2018). *Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Universitas Brawijaya Malang. Volume 8, No. 2, Kurniasari et al., 352 - 371
- Khan, Muhammad Riaz, dkk. (2010). *The Impact of Organizational Commitment on Employee Job Performance (Private and Public Sector Employees of Oil and Gas Sector in Pakistan)*. *European Journal of Social Sciences* Vol. 15. No. 3.
- Suci, A. (2017). *Dampak Kontrol Frekuensi Pengalaman Pelayanan Pada Hubungan Antara Kompetensi Dengan Kinerja Pelayanan Mutasi Pegawai Publik*. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2). 267-286.