

STRATEGI MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI

A STRATEGY FOR IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Purwoko Yunianto

Ifah Lathifah

MAGISTER MANAJEMEN SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI ADI UNGGUL
BHIRAWA (STIE – AUB)

wokoyoe@gmail.com

ifahtifa@yahoo.co.id

Abstrak

Kinerja pegawai memiliki peranan yang fundamental bagi instansi dimana dengan adanya kinerja yang terukur akan mampu memberikan ilustrasi strategi yang dapat mendorong pencapaian visi, misi, dan tujuan instansi, sehingga peneliti tertarik untuk menelaah dan memberikan sumbangsih terhadap kebijakan manajerial. Pengkajian dilaksanakan untuk mengetahui strategi meningkatkan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Pengkajian menggunakan dua variabel bebas yaitu pendidikan pelatihan dan kompetensi, dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Populasi pada pengkajian dilakukan secara acak menggunakan teknik random sampling yang menghasilkan sebanyak 65 responden yang telah mengisi kuesioner. Menggunakan regresi linear berganda dalam menghitung hubungan antara variabel bebas dengan variabel intervening dengan *Product Moment Pearson* untuk menghitung validitas data yang sudah didapat dan *Cronbach's Alpha* untuk menghitung reliabilitas data. Hasil dari pengkajian ini ialah : adanya hubungan positif dan bermakna antara pendidikan pelatihan dan komitmen organisasi, adanya hubungan negatif dan tidak signifikan antara kompetensi dan komitmen organisasi, adanya hubungan positif dan tidak signifikan antara pendidikan pelatihan dan kinerja karyawan, hubungan positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja karyawan, hubungan positif dan bermakna antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Kesimpulan yang didapat melalui analisis jalur bahwa baik pengaruh langsung ataupun tidak langsung, variabel kompetensi merupakan jalur yang dominan dibandingkan variabel yang lain.

Keywords : kinerja pegawai, pendidikan pelatihan, kompetensi, komitmen organisasi

Abstract

Employee performance has a fundamental part for institute where in the presence of measureable employee performance will give such a strategy illustration which can improve the achievement of vision, mission, and institute goals, so researcher willing to examine and give some contribution for managerial decision making. Fieldwork was carried out to find out strategy to upgrading employee performance through organizational commitment. This fieldwork use two independent variabel which are training education and competency, and organizational commitment as an intervening variable. The population in this fieldwork was random employee that were 65 employee who have filled out the questionnaire using simple random sampling technique.. Using multiple linear regresion as a method to calculate the relationship between independent variables and intervening variable with validity test method used product moment Pearson and using *Cronbach's Alpha* to measure reliability. The result of this research are :there is a huge impact correlation between training education and commitment organizational, a negative and not significant correlation between

competency and commitment organizational, a huge impact correlation between training education and employee performance, a huge impact correlation between competency and employee performance, a huge impact correlation between organizational commitment and employee performance. The conclusion with path analysis that is either a direct and indirect influence, competency is a dominant path consider to other variabels.

Keywords : employee performance, training education, competency, organizational commitment

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan aspek penting yang berperan vital bagi institusi dimana dengan adanya pengukuran kinerja pegawai akan mampu memberikan ilustrasi strategi yang dapat mendorong pencapaian visi, misi, dan tujuan instansi. Sehingga peneliti tertarik untuk menelaah dan memberikan kontribusi terhadap kebijakan manajerial tidak banyaknya pegawai yang berminat mengikuti pelatihan serta kinerja pegawai BLU (kontrak) dapat membaik dibanding ASN yang menjadi penghambat dalam bekerja. Pengkajian ini untuk mengetahui strategi meningkatkan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

Pengkajian terdahulu oleh Muhammad Irham Adam (2020), menghasilkan kesimpulan pendidikan pelatihan memberi signifikansi pada komitmen, pendidikan pelatihan memberi signifikansi pada kinerja, kompetensi memberi signifikansi pada kinerja, komitmen memberi signifikansi pada kinerja, kompetensi memberi signifikansi pada kinerja. Hasil senada didapatkan dari pengkajian ini adalah munculnya signifikansi positif pada relasi pendidikan pelatihan dengan komitmen organisasi, munculnya signifikansi positif kompetensi dengan kinerja pegawai, munculnya signifikansi positif komitmen organisasi dengan kinerja pegawai. Hasil bertolak belakang belakang dalam pengkajian ini dibanding penelitian terdahulu, yaitu munculnya signifikansi negatif antara kompetensi dengan komitmen organisasi, munculnya relasi positif namun munculnya signifikansinya rendah antara pendidikan pelatihan dengan kinerja pegawai. Kesimpulan pengkajian ini diperoleh bahwa variabel

kompetensi merupakan faktor yang dominan yang mampu memengaruhi kinerja pegawai diukur dengan analisa jalur secara langsung ataupun tidak langsung.

Variabel pendidikan pelatihan merupakan salah satu cara dalam meningkatkan, mengembangkan, dan membentuk tenaga kerja sekaligus pemacu terhadap kemampuan SDM dalam meningkatkan prestasi kerjanya sehingga dapat memupuk nilai kompetensi seorang pegawai (Irianto : 2001; Hamalik : 2000). Pendidikan latihan kerja karyawan baiknya menyesuaikan kepentingan kerja peserta pelatihan karena status mereka sebagai karyawan. Sedangkan kompetensi adalah karakteristik keberhasilan dari seorang pada pekerjaan, pegawai dikatakan berkompeten jika cakap kerja pada sektor-sektor yang menggambarkan kualifikasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif (Moh. Uzer Usman 2005:44).

Robbins dan Judge; Sopiah : 2008 menyatakan komitmen kerja merupakan sebuah kondisi ketika karyawan mementingkan organisasi tertentu, tujuan serta keinginan agar status anggotanya dapat bertahan di organisasi yang identifikasi dan keterlibatannya relatif kuat terhadap organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang sudah diselesaikan, entah fisik - material ataupun non fisik - non material (widodo 2015: 131).

Berdasar dari pengertian di atas, kinerja pegawai adalah hasil dari fungsi atau variabel pekerjaan dalam masa tertentu yang dipengaruhi oleh kelayakan pegawai pada variabel-variabel seperti etos kerja, pendidikan pelatihan, motivasi kerja, sikap mental maupun kondisi fisik pegawai serta didukung oleh

sarana dan suprasarana pendukung seperti jaminan keselamatan, teknologi, peraturan pemerintah dan lainnya. Penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya akan lebih memudahkan pegawai mencapai kinerja yang diharapkan sehingga memunculkan motivasi yang membangun sikap pegawai saat berhadapan dengan kondisi kerja dan mengarahkan pegawai pada tujuan kerja, yang pada akhirnya dapat membangun kompetensi dalam peningkatan kualitas dan kuantitas pekerjaan.

METODE

Mengacu pada rumusan masalah dan tujuan, pengkajian ini akan bersifat menjelaskan (*explanatory research*) hubungan kausal variabel bebas atau *independent variable* dengan variabel intervening. Variabel bebasnya ialah pendidikan pelatihan dan kompetensi, variabel interveningnya ialah komitmen organisasi. Sedangkan variabel bebas dalam Pengkajian ini yaitu kinerja pegawai. Populasi pada pengkajian ini merupakan pegawai pada Polkesta, baik berstatus Pegawai Negeri Sipil maupun pegawai dengan status BLU (Non PNS) baik jabatan dosen / pengajar atau tenaga kependidikan di Polkesta sejumlah 423 orang. Sampel pengkajian sebanyak 15% x 423 orang, 65 responden mengisi angket kuesioner dengan teknik Simple Random Sampling yang telah mengisi angket kuesioner. Serta penggunaan metode observasi atau pengamatan langsung di lingkungan Polkesta serta kuesioner.

Teknik analisis data memakai uji validitas dengan metode *Product Moment Pearson*, untuk menguji konsistensi dari kuesioner maka digunakan uji *Cronbach's Alpha*. Analisa jalur untuk menentukan hubungan kausalitas digunakan uji regresi linear berganda. Teknik uji korelasi *Pearson* untuk mendapatkan koefisien korelasi tiap variabel baik bebas maupun terikat serta variabel intervening apakah berpengaruh secara langsung atau tidak. Uji hipotesis memakai uji t demi mencari signifikansi pengaruh variabel bebas pada variabel terikat, parsial atau sendiri-

sendiri. Pencarian besaran variasi dari variabel bebas digunakan analisis koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENGKAJIAN

Dari tabel 1 hasil analisis regresi linear persamaan I

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,114	2,005		2,560	,013
	Pendidikan Pelatihan	,881	,162	,854	5,455	,000
	Kompetensi	-,041	,165	-,039	-,247	,806

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Diperoleh persamaan regresi $Y_1 = 0,854 X_1 - 0,039 X_2 + \varepsilon_1$ sig (0,000)** (0,806)

Koefisien regresi variabel pendidikan pelatihan sebesar 0,854 artinya apabila kompetensi tidak ada, besarnya peningkatan Komitmen Organisasi adalah konstanta ditambah 0,854. Koefisien regresi variabel Kompetensi sebesar -0,039 artinya apabila variabel Pendidikan Pelatihan tidak ada, besarnya penurunan Komitmen Organisasi adalah konstanta dikurangi 0,039.

Dari tabel berikut, hasil analisis regresi linear persamaan II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,018	1,757		1,148	,255
	Pendidikan Pelatihan	,094	,164	,082	,572	,569
	Kompetensi	,521	,138	,448	3,784	,000
	Komitmen Organisasi	,489	,106	,444	4,622	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Diperoleh persamaan regresi $Y_2 = 0,082 X_1 + 0,448 X_2 + 0,444 X_3 + \varepsilon$ sig (0,569) (0,000)** (0,000)**

Koefisien regresi Pendidikan Pelatihan sebesar 0,082 artinya apabila variabel Kompetensi dan Komitmen Organisasi tidak ada, besarnya peningkatan Kinerja Pegawai adalah konstanta ditambah 0,082. Koefisien regresi Komitmen Organisasi sebesar 0,448 artinya apabila Pendidikan Pelatihan dan Komitmen tidak ada, besarnya peningkatan Kinerja Pegawai adalah konstanta ditambah 0,448. Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,444 artinya apabila variabel Pendidikan Pelatihan dan Kompetensi tidak ada, besarnya peningkatan Kinerja Pegawai adalah konstanta ditambah 0,444.

Berikut hasil uji t persamaan I:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,114	2,005		2,550	,013
	Pendidikan Pelatihan	,881	,162	,854	5,455	,000
	Kompetensi	-,041	,165	-,039	-,247	,806

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

- (1) Pengaruh Pendidikan Pelatihan terhadap Komitmen Organisasi dimana nilai t_{hitung} variabel pendidikan pelatihan (X1) sebesar $5,455 > t_{tabel}$ 1,988 dengan signifikansinya (Sig) 0,000, jika $sig_{hitung} < 0$, maka kesimpulannya, secara parsial pelatihan memiliki signifikansi positif pada komitmen organisasi, sehingga hipotesis 1 diterima. (2) Pengaruh Kompetensi pada Komitmen Organisasi yang t_{hitung} variabel Kompetensi (X2) sebesar $-0,247 < t_{tabel}$ 1,998 dengan signifikansi (Sig) 0,806, $Sig_{hitung} > 0,005$ maka kesimpulannya, secara parsial variabel kompetensi signifikansinya negatif pada Komitmen Organisasi, sehingga hipotesis 2 ditolak.

Berikut hasil uji t persamaan II:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,018	1,757		1,148	,255
	Pendidikan Pelatihan	,094	,164	,082	,572	,569
	Kompetensi	,521	,138	,448	3,784	,000
	Komitmen Organisasi	,489	,106	,444	4,622	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

- (1) Variabel Pendidikan Pelatihan berpengaruh pada Kinerja Pegawai dengan t_{hitung} variabel Kompetensi (X2) sebesar $0,572 < t_{tabel}$ 1,998, signifikansinya (Sig) 0,569, $Sig_{hitung} > 0,005$. Kesimpulannya, secara parsial variabel kompetensi (X1) signifikansinya negatif terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis 3 ditolak. (2) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan t_{hitung} variabel Kompetensi (X2) sebesar $3,784 > t_{tabel}$ 1,998, signifikansinya (Sig) 0,000, $sig_{hitung} < 0,005$. Kesimpulannya, secara parsial variabel Kompetensi signifikansinya positif pada Kinerja Pegawai, sehingga hipotesis 4 diterima. (3) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan t_{hitung} variabel kompetensi (X2) sebesar $4,6222 > t_{tabel}$ 1,998, signifikansinya (Sig) 0,000, $Sig_{hitung} > 0,005$, kesimpulannya, secara [arsial variabel Komitmen Organisasi (X3) signifikansinya positif pada Kinerja Pegawai, sehingga hipotesa 5 diterima.

Berikut uji F pada persamaan I:

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	754,637	2	377,319	63,484	,000 ^b
	Residual	368,501	62	5,944		
	Total	1123,138	64			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pendidikan Pelatihan

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Hasil uji F (uji serempak) persamaan I besarnya nilai $F = 63,484$, signifikansinya $0,000 < 0,005$, kesimpulannya, variabel Pendidikan Pelatihan dan Kompetensi secara

simultan berpengaruh pada Komitmen Organisasi.

Berikut uji F pada persamaan II:

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1112,322	3	370,774	89,811	,000 ^a
	Residual	251,831	61	4,128		
	Total	1364,154	64			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompetensi, Pendidikan Pelatihan
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji F (uji serempak) persamaan II besarnya nilai $F = 89,811$, signifikansinya $0,000 < 0,005$, kesimpulannya, secara simultan variabel Pendidikan Pelatihan, Kompetensi dan Komitmen Organisasi berpengaruh pada Kinerja Pegawai.

Uji determinasi (R^2) pada tabel 7 menghasilkan koefisien determinasi pada persamaan I sejumlah $0,672$ yang berarti jika secara simultan, variabel Pendidikan Pelatihan dan Kompetensi memberi pengaruh variabel Komitmen Organisasi dengan besaran $67,2\%$, sisa $32,8\%$ terpengaruh variabel yang belum diketahui.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,820 ^a	,672	,661	2,438

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pendidikan Pelatihan

$$\varepsilon_1 \text{ persamaan I : } \sqrt{1 - (0,672)^2} = \sqrt{0,5484} = 0,7405$$

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,903 ^a	,815	,806	2,032

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompetensi, Pendidikan Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji R^2 persamaan II menemukan hasil $0,815$, artinya secara simultan variabel Pendidikan Pelatihan, Kompetensi dan Komitmen Organisasi memengaruhi Kinerja Pegawai $81,5\%$, sisa $18,5\%$ terpengaruh variabel lain yang belum diketahui. ε_2 persamaan II = $\sqrt{1 - (0,815)^2} = \sqrt{0,3357} = 0,5793$

Maka, $R^2_{total} = 1 - (\varepsilon_1)^2 - (\varepsilon_2)^2 = 1 - (0,7405)^2 - (0,5793)^2 = 1 - 0,1069 - 0,0262 = 1 - 0,002800 = 0,9972$. Artinya variasi variabel Kinerja Pegawai dideskripsikan variabel Pendidikan, Kompetensi dengan variabel intervening yaitu Komitmen Organisasi sebesar $99,72\%$, Sisa $0,28\%$ dideskripsikan di luar model.

Berikut relasi beberapa variabel dalam Uji koefisien korelasi:

		Pendidikan Pelatihan	Kompetensi	Komitmen Organisasi	Kinerja Pegawai
Pendidikan Pelatihan	Pearson Correlation	1	,885**	,819**	,843**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	65	65	65	65
Kompetensi	Pearson Correlation	,885**	1	,717**	,839**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	65	65	65	65
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,819**	,717**	1	,833**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	65	65	65	65
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,843**	,839**	,833**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

(a). Korelasi antara Pendidikan Pelatihan dan Kinerja Pegawai diperoleh angka korelasi sejumlah $0,843$ bertingkat signifikansi $0,000 < 0,005$ sehingga membuktikan penerimaan hubungan kedua variabel sangatlah kuat. (b). Korelasi antara Kompetensi dan Kinerja Pegawai didapat angka korelasi dengan besaran $0,839$, tingkat signifikansinya $0,000 < 0,005$, membuktikan keterkaitan kedua variabel tersebut cukup kuat. (c). Korelasi antara Komitmen Organisasi maupun Kinerja Pegawai didapat angka korelasi dengan

besaran 0,833, tingkat signifikansinya $0,000 < 0,005$, membuktikan hubungan kedua variabel sangat kuat. (d). Korelasi antara Pendidikan Pelatihan dan Komitmen Organisasi diperoleh angka dengan besaran 0,819, tingkat signifikansinya $0,000 < 0,005$, membuktikan hubungan tersebut cukup kuat. (e). Korelasi antara Kompetensi dan Komitmen Organisasi diperoleh angka dengan besaran 0,717, tingkat signifikansinya $0,000 < 0,005$, membuktikan hubungan tersebut cukup kuat.

Analisa jalur pada tabel 10 menunjukkan rekapitulasi Jalur total Variabel

N O	ARAH HUBUNGAN	REGRESI		KORELASI		ε
		Beta	Sig	R	Sig	
1	Pelatihan → Komitmen	0,854	0,000	0,819	0,000	0,7405
2	Kompetensi → Komitmen	-0,039	0,806	0,717	0,000	
3	Pelatihan → Kinerja	0,082	,0569	0,843	0,000	0,5793
4	Kompetensi → Kinerja	0,448	0,000	0,839	0,000	
5	Komitmen → Kinerja	0,444	0,000	0,833	0,000	

Tabel 11 menunjukkan Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan total Pengaruh dari tiap Variabel.

No.	Antar Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
1.	Pelatihan → Kinerja	0,082		
2.	Kompetensi → Kinerja	0,448**		
3.	Komitmen → Kinerja	0,444**		
4.	Pelatihan → Komitmen → Kinerja		$0,854^{**} \times 0,444 = 0,3791$	$0,082 + 0,3791 = 0,4611$
5.	Kompetensi → Komitmen → Kinerja		$-0,039 \times 0,444 = -0,0173$	$0,448 + 0,0173 = 0,4653$

Berdasar pada tabel 10 dapat disusun Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Pengaruh Total sebagai berikut :

(a) Pengaruh Langsung yaitu pengaruh melalui satu variabel bebas ke variabel terikat tanpa melalui variabel yang lain.

- i. Pendidikan Pelatihan memengaruhi Kinerja Pegawai dengan koefisien sejumlah 0,082 dengan sig 0,569 dan korelasi 0,843 memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan yang sangat kuat terhadap variabel Kinerja.
- ii. Kompetensi memengaruhi Kinerja Pegawai dengan koefisien sejumlah 0,448 dengan sig 0,000 dan korelasi 0,839 memiliki pengaruh positif dan bermakna yang sangat kuat terhadap variabel Kinerja.
- iii. Komitmen Organisasi memengaruhi Kinerja Pegawai berkoefisien sejumlah 0,444 dengan sig 0,000 dan memiliki korelasi 0,833 memengaruhi positif dan bermakna yang sangat kuat bagi variabel Kinerja.

(b) Pengaruh Tidak Langsung yaitu keadaan variabel bebas memengaruhi variabel terikat dengan variabel lainnya atau intervening.

- i. Pendidikan Pelatihan berpengaruh pada Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi secara tidak langsung lebih besar 0,379, membuktikan bahwa variabel Pendidikan Pelatihan dengan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan pada Kinerja Pegawai secara tidak langsung.
- ii. Kompetensi pada Kinerja Pegawai dengan Komitmen secara tidak langsung koefisiennya lebih kecil - 0,1731, membuktikan bahwa variabel Kompetensi secara tidak langsung signifikansinya negatif.

(c) Pengaruh Total

- i. Pengaruh total Pendidikan Pelatihan pada Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi ialah pengaruh langsung ditambahkan oleh pengaruh tidak langsung sebesar 0,4611.
- ii. Pengaruh Kompetensi pada Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi ialah pengaruh langsung ditambahkan pengaruh tidak langsung sebesar - 0,4653.

PENUTUP

Kesimpulan

(a). Pendidikan Pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan pada Komitmen Organisasi Pegawai. Diperkuat pula oleh kajian yang dilakukan oleh Hendrawan (2012), Muhammad Irham Adam dkk (2020), Intan M. Ela Yani dkk (2017), bahwa Pendidikan Pelatihan berpengaruh positif serta signifikan pada Komitmen Organisasi. Namun tidak menguatkan kajian Tri Juni Kusumawati, (2007), bahwa Pendidikan Pelatihan tidak memengaruhi signifikansi pada Komitmen Organisasi.

(b). Kompetensi memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan pada Komitmen Organisasi Pegawai. Relevan pada kajian Linawati dan Suhaji (2014), bahwa Kompetensi berpengaruh secara tidak signifikan pada Komitmen Organisasi. Namun tidak relevan dengan kajian Ali Murzani (2008), Cahyanto (2006), Raharjo (2010), Prisilia (2013), bahwa Kompetensi memengaruhi Komitmen Organisasi secara signifikan.

(c). Pendidikan Pelatihan memengaruhi Kinerja Pegawai secara positif dan tidak signifikan. Menguatkan kajian Erman Soejaya (2013), Toto (2008), bahwa Pendidikan Pelatihan memengaruhi Kinerja Pegawai secara tidak signifikan. Namun tidak senada dengan kajian Hendrawan (2012), Sri Hartati (2010), bahwa Pendidikan Pelatihan memengaruhi terhadap Kinerja Pegawai secara signifikan.

(d). Kompetensi memengaruhi Kinerja Pegawai secara positif dan signifikan. Menguatkan kajian Ali Murzani (2008), Cahyanto (2006), Kristanto (2011), Raharjo (2010), Prisilia (2013), I Wayan M. Utama (2012), bahwa Kompetensi memengaruhi Kinerja Pegawai secara signifikan. Namun tidak senada dengan kajian Linawati dan Suhaji (2014), bahwa Kompetensi

memengaruhi Kinerja Pegawai secara tidak signifikan.

(e). Komitmen Organisasi memengaruhi positif yang bermakna bagi Kinerja Pegawai. Menguatkan kajian Prisilia (2013), (Kristanto (2011), Cahyanto (2006), bahwa Komitmen Organisasi memengaruhi Kinerja Pegawai secara signifikan. Namun tidak senada dengan kajian Muhammad Rizki N. K (2011), bahwa Komitmen Organisasi memengaruhi Kinerja Pegawai secara tidak signifikan.

(f). Kesimpulan analisis jalur ini menunjukkan bahwa baik pengaruh secara langsung atau tidak langsung Kompetensi ialah jalur lebih dominan dibandingkan yang lain.

Saran

Berdasarkan pada pembahasan, kesimpulan dan keterbatasan dari Pengkajian ini, untuk meningkatkan perilaku kinerja pegawai pada Polkesta maka dapat disampaikan saran sebagai berikut : pemberian motivasi melalui pendidikan pelatihan dapat ditingkatkan agar pegawai Polkesta supaya kepercayaan diri pegawai dapat meningkat, pimpinan pegawai pada instansi Polkesta dapat melakukan langkah nyata seperti mempertahankan kemampuan pegawai agar mampu dan cakap dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, memahami dan mampu menerjemahkan instruksi pekerjaan serta cermat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, untuk Pengkajian ke depan baiknya memperbesar sampel agar mendapat populasi lebih representatif. Baiknya juga dapat menambah variabel lain agar tidak hanya variabel Pendidikan Pelatihan, Kompetensi, dan Komitmen Pegawai sebagai variabelnya, namun dapat juga menggunakan variabel loyalitas, kepuasan kerja dan lain – lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Zaenudin, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetak kedua, Penerbit Fajar Jakarta
- Alwi, Syafaruddin, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. BPFE UGM, Yogyakarta
- Amelia, Reza. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang)*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Andalas, Vol. 1 No 1. hlm. 1-18
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi, 2011, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, Rinneka Cipta
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Erlangga
- Bilson Simamora. 2005. *Analisis Multivariat Pemasaran*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Buchanan, J.B.O, and Boswell, W.R, 2002, *the Role of Employee Loyalty and Formality invoicing Discontent*. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, hlm. 1167 – 1174
- Dessler G, 1994, *Human Resource Management*, Prantice Hall, International. Edition Engewood
- Dessler, 1994, *Managing Organization in Era of Change*, Florida : The Dryden Press
- Dessler, Gary, 2009, *Manajemen SDM* buku 1, Jakarta : Indeks
- Djaman Satori, 2007, *Profesi Kepegawaian*, Jakarta : Universitas Terbuka
- Dunham, B. R., Jean, A. C., and Maria, B. C. 1994. *Organizational Comittment : The Utility of an Integrative Definition*. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79: 370 – 380
- EF Mandang. 2017, *pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada pt. bank rakyat indonesia (persero), tbk cabang manado*, *Jurnal EMBA vol 5, no. 3* ISSN 2303-1174
- Fachruddin Saudagar, Ali Idris, 2009, *Pengembangan Profesionalitas Pegawai*, Jakarta : GP. Press
- Farkas, J. A. And Tetrick, L. E. 1989. *A Three-Wave Longitudinal Analysis of The Causal Ordering of Satisfaction and Comittment on Turn Over Desicion*. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 74: 855- 868
- Hafid dan Kurnia. 2019. *Pengaruh Budaya Organisas, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandal*. *Jurnal Mirai Management* terakreditasi nasional. E-ISSN : 2597 – 4084, Vol. 4 No. 2 hal. 207 – 232
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hartanto, Eko Pri. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai Studi pada Dishubinfokom Kabupaten Sukoharjo. Excelent*. Vol. 1 No. 1 ISSN 1979 – 2700. Hal 20 – 29
- Hasibuan, S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Jakson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Terjemahan Dian Angelia. Jakarta:
Salemba Empat
- Kladermans, B. 1989. *Union Commitment: Replications and Test In the Dutch Context. Journal of Applied Psychology*. Vol. 74: 869 – 875
- Luthans, Fred. 2016. *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Mangkuengara, Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Pertama, Bandung : PT Remaja Rosda Karya
- Moehariono, (2009), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency based Human Resources Management*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Saputra, Edi. 2014, *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)*, Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 2 No. 1, hlm. 116-121