

Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

Firdian Wahyuni^{1✉}, Hamdy Hady², Lusiana³

^{1, 2, 3}Jurusan Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

d14n.rafiif@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of competence and leadership on employee performance with organizational commitment as an intervening variable in the Sub-District of Sawahlunto City. The method used is multiple linear regression analysis and path analysis. by distributing a questionnaire of 130 respondents. The results obtained that there is a positive and significant influence of competence on organizational commitment in the Sub-District of Sawahlunto City. There is a positive and significant influence of leadership on organizational commitment in the Sub-District of Sawahlunto City. There is a positive and significant effect of competence on employee performance in the Sub-District of Sawahlunto City. There is a positive and significant influence of leadership on employee performance in the Sub-District of Sawahlunto City. There is a positive and significant effect of organizational commitment on employee performance in the Sub-District of Sawahlunto City. Organizational commitment mediates the effect of competence on employee performance in the Sub-District of Sawahlunto City. Organizational commitment mediates the influence of leadership on employee performance in the Sub-District of Sawahlunto City. Finally, the authors suggest to the Sub-District of Sawahlunto City to further increase organizational commitment, competence and leadership so that employee performance is expected to increase.

Keywords: *Competence, Leadership, Organizational Commitment, Employee Performance, Variabel Intervening*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Kecamatan Se- Kota Sawahlunto. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan analisis jalur. dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 130 responden. Hasil diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap komitmen organisasi pada Kecamatan Se-Kota Sawahlunto. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada Kecamatan Se-Kota Sawahlunto. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Se- Kota Sawahlunto. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Se- Kota Sawahlunto. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Se-Kota Sawahlunto. Komitmen organisasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan se-Kota Sawahlunto. Komitmen organisasi memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan se-Kota Sawahlunto. Penulis menyarankan kepada Kecamatan se-Kota Sawahlunto untuk lebih meningkatkan komitmen organisasi, kompetensi dan kepemimpinan sehingga diharapkan kinerja pegawai meningkat.

Kata kunci: *Kompetensi, Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai, Variabel Intervening.*

Jurnal Ekobistek is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Pembangunan nasional merupakan suatu upaya pembangunan yang berkesinambungan yang meliputi seluruh kehidupan masyarakat, bangsa dan negara untuk melaksanakan tugas mewujudkan tujuan Nasional sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang 1945. Mengacu dari makna pembangunan yang sekaligus merupakan komitmen nasional bangsa Indonesia sebagaimana yang tercantum diatas, maka untuk mewujudkannya diperlukan suatu kebijakan dan strategi yang tepat terhadap faktor secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi proses penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan itu sendiri.

Dalam organisasi pemerintah, pencapaian tujuan ditetapkan melalui sarana dalam bentuk organisasi, yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu organisasi. Kinerja adalah hasil

pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan.

Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan atau organisasi semakin terbuka lebar, dan demikian juga sebaliknya, saat kinerja menurun hal tersebut bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan atau organisasi tersebut, dan kedepannya perusahaan atau organisasi tersebut akan sulit atau menjadi tidak mungkin untuk menjadi lebih baik dan bertahan.

Dengan lahirnya Undang-Undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dimana dalam pasal 58 dijelaskan bahwa asas penyelenggaraan pemerintah daerah diantaranya adalah asas efisiensi dan asas efektifitas, dalam penjelasan pasal tersebut yang dimaksud asas efisiensi adalah asas yang berorientasi pada minimalisasi penggunaan sumber daya dalam penyelenggaraan negara untuk mencapai hasil kerja yang terbaik sedangkan asas efektivitas adalah asas yang berorientasi pada tujuan yang tepat guna dan berdaya guna. Dan dengan lahirnya Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dimana dalam pasal 11 disebutkan salah satu tugas pegawai ASN adalah memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, dan dalam pasal 77 ayat 6 disebutkan PNS yang penilaian kinerja tidak mencapai target kinerja dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.

Kota Sawahlunto dengan luas wilayah 273,4 km² terdiri dari 4 (empat) Kecamatan, yakni Kecamatan Silungkang, Kecamatan Lembah Segar, Kecamatan Barangin, dan Kecamatan Talawi. Dengan jumlah penduduk pada Akhir 2020 sebesar 67.007 jiwa (DKB Semester II Tahun 2020), dan jumlah total pegawai sebanyak 2.052 orang, terkait pelayanan bagi masyarakat seharusnya tidaklah sulit bagi masyarakat

yang membutuhkannya. Pelayanan yang sering dibutuhkan oleh masyarakat adalah pembuatan Surat-surat pengantar. Kecamatan sebagai Organisasi Perangkat Daerah yang bersentuhan langsung dengan masyarakat, memiliki peran utama. Pelayanan prima dan terbaik akan sulit sekali dicapai jika aparatur atau yang memberikan pelayanan memiliki kinerja yang rendah dan tidak berkembang seiring dengan tuntutan kebutuhan masyarakat.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor kecamatan adalah menjadi sebuah keharusan untuk dilaksanakan. Dalam penjelasan peraturan pemerintah terkait Undang Undang tentang Pemerintah Daerah, Camat sebagai fasilitator yang berada di daerah kecamatan mempunyai peranan besar untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawainya guna mewujudkan pembangunan dalam bidang pelayanan kepada masyarakat sebagai suatu tuntutan pembangunan daerah baik daerah Kecamatan maupun daerah Kota pada umumnya. Selama ini banyak terlihat pegawai yang melaksanakan tugas tanpa inovasi dan prestasi, melaksanakan tugas hanya sekedar datang, duduk, diam saja, tanpa melihat lebih lanjut kemungkinan apa yang bisa dilakukan untuk menghasilkan pelayanan yang lebih baik.

Hal ini dapat terjadi karena tidak ada target khusus yang ditetapkan, baik itu target personal maupun target organisasi, dalam hal ini organisasi perangkat daerah kecamatan. Standar operasional yang telah ditetapkan tidak dijalankan sebagaimana mestinya, karena terkadang ada kecenderungan untuk melakukan sebagaimana yang biasa dilakukan, tanpa menganalisa hal tersebut tepat atau tidak. Sehingga terjadilah kebiasaan “membenarkan yang biasa, bukan membiasakan yang benar”. Hal ini sangat berbahaya karena secara simultan akan semakin menurunkan kinerja pegawai kecamatan. Berikut ini nilai evaluasi tingkat akuntabilitas kinerja atau pertanggungjawabannya atas hasil (*outcome*) terhadap penggunaan anggaran Kecamatan se Kota Sawahlunto yang dinilai tahun 2016 s.d. 2020 masih belum tercapai secara maksimal dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Evaluasi Atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kota Sawahlunto

No	Organisasi Perangkat Daerah (OPD)	Target OPD	Nilai Manajemen Kinerja (Lakip/LKJIP)				
			2016	2017	2018	2019	2020
1	Kecamatan Talawi	>70-80 (BB)	60,83	63,91	65,24	65,32	65,46
2	Kecamatan Barangin	>70-80 (BB)	61,08	65,9	70,22	68,58	68,89
3	Kecamatan Silungkang	>70-80 (BB)	66,21	66,49	66,57	70,11	70,92
4	Kecamatan Lembah Segar	>70-80 (BB)	69,95	70,14	70,11	65,08	64,86

Berdasarkan Tabel 1. di atas dapat di lihat bahwa nilai manajemen kinerja tahun 2016-2020 masih ada yang

belum mencapai target Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Nilai manajemen kinerja tahun 2016-2020 terjadi fluktuasi dalam pencapaian target Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Data tersebut

menggambarkan target kerja yang di capai pegawai Kecamatan Se Kota Sawahlunto masih belum sepenuhnya mendapatkan hasil yang diharapkan. Dari keterangan data di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai belum optimal, disenyalir disebabkan oleh komitmen organisasi, kompetensi dan kepemimpinan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Kinerja tidak berdiri sendiri, karena ada komitmen organisasi yang mempengaruhinya. Jika komitmen organisasi rendah, maka kinerja juga cenderung kurang baik. Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi.

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. 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 (Purwanto; et al., 2019). Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterangan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut, dan situasi. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, baik kelompok atau bawahan, kemampuan untuk mengarahkan sikap dan tindakan kelompoknya, mempunyai keahlian dan kemampuan khusus pada bidang-bidang tertentu yang dibutuhkan oleh kelompok guna mencapai tujuan kelompok. Dalam hal ini tujuan yang perlu dicapai adalah tujuan organisasi perangkat daerah kecamatan.

Pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul.(Sunarti et al., 2017) Pengaruh yang signifikan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil.(Fadude et al., 2019) Pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda.(Tania et al., 2020)

Pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pasuruan.(Widyatama et al., 2017) Pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung.(Tyas & Nurhasanah, 2019) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan The Ritz Carlton.(Dedi & Suteddy, 2020) Pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Limited Liability Company).(Muhammad, 2019) Pengaruh yang signifikan kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CVS Health.(Ida et al., 2018)

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama kepemimpinan, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Volkswagen (Purnama et al., 2019). Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama kepemimpinan, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Sinopec Group (Ridewan et al., 2016). Pengaruh yang signifikan kepemimpinan, kompetensi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja ExxonMobil.(Wisnu et al., 2021) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama kepemimpinan, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Target Corporation (TGT) (Rahman et al., 2017).

Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai kecamatan se-Kota Sawahlunto.
- H2 : Diduga Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai kecamatan se-Kota Sawahlunto.
- H3 : Diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan se-Kota Sawahlunto.
- H4 : Diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan se-Kota Sawahlunto.
- H5 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan se-Kota Sawahlunto.
- H6 : Diduga komitmen organisasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kecamatan se-Kota Sawahlunto.
- H7 : Diduga komitmen organisasi memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kecamatan se-Kota Sawahlunto.

2. Metodologi Penelitian

Penelitian pengaruh kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan se-Kota Sawahlunto dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Objek penelitian pegawai Kecamatan se-Kota Sawahlunto. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan se-Kota Sawahlunto yaitu 130 orang. Adapun sampel yang menjadi wakil dari populasi tersebut yang berjumlah 130 orang.

Analisis data menggunakan uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis data ini dengan menggunakan *multiple regression* atau regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: kompetensi (X1) dan kepemimpinan (X2) serta variabel terikatnya adalah komitmen organisasi (Y). Persamaan regresi sebagai berikut :

Model 1, analisis regresi tanpa variabel intervening :

$$Y = a+b_1x_1+b_2x_2+e \quad (1)$$

Model 2, analisis regresi dengan variabel intervening :

$$Z= a+b_1x_1+b_2x_2+b_3Y+e \quad (2)$$

Dimana Y merupakan komitmen organisasi, Z merupakan kinerja pegawai, X1 adalah kompensasi, X2 adalah kepemimpinan, b merupakan koefisien regresi masing-masing variabel X (b1,b2) dan e adalah standar error.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

3.1 Model Regresi I

Untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi maka digunakan analisis regresi linear berganda, dimana variabel bebasnya adalah kompetensi (X1) dan kepemimpinan (X2) serta variabel terikatnya adalah komitmen organisasi (Y). Pada Tabel 2. menyajikan uji regresi model I pada penelitian yang dilakukan.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	14.691	1.696			8.661	.000
Kompetensi (X1)	.425	.047	.511		9.032	.000
Kepemimpinan (X2)	.261	.033	.451		7.974	.000

Berdasarkan Tabel 2. menunjukkan uji T dari model I dapat dilihat persamaan regresinya yaitu sebagai berikut :

14,691 + 0, 425 X1 + 0, 261 X2 + e . Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 14,691, artinya jika kompetensi (X1) dan kepemimpinan (X2) bernilai tetap atau bernilai nol (0) maka komitmen organisasi (Y) nilainya adalah sebesar 14.691.

2. Koefisien regresi kompetensi terhadap komitmen organisasi adalah 0, 425 artinya apabila kompetensi ditingkatkan satu satuan bobot dengan asumsi kepemimpinan bernilai tetap atau bernilai nol (0) maka komitmen organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 0, 425.

3. Koefisien regresi kepemimpinan terhadap komitmen organisasi adalah 0,261 artinya apabila kepemimpinan ditingkatkan satu satuan bobot dengan asumsi

kompetensi bernilai tetap atau bernilai nol (0) maka komitmen organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 0, 261..

3. Koefisien regresi beban kerja terhadap motivasi kerja adalah 0, 250 artinya apabila beban kerja ditingkatkan satu satuan bobot dengan asumsi budaya kerja bernilai tetap atau bernilai nol (0) maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0, 250.

3.2 Model Regresi II

Untuk mengetahui pengaruh antara Kompetensi, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai guru, maka digunakan analisis regresi linear berganda, dimana variabel bebasnya adalah kompetensi (X1), kepemimpinan (X2) dan komitmen organisasi (Y) serta variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Z). Pada Tabel 3. menyajikan uji regresi model I pada penelitian yang dilakukan

Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
2 (Constant)	2.799	.927			3.019	.003
Komitmen Organisasi (Y)	.748	.038	.766		19.465	.000
Kompetensi (X1)	.099	.026	.122		3.787	.000

Kepemimpinan (X2)	.086	.017	.152	4.941	.000
-------------------	------	------	------	-------	------

Berdasarkan Tabel 3. menunjukkan uji T dari model I dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Z = 2,799 + 0,099 X1 + 0,086 X2 + 0,748 Y + e$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 2,799, artinya jika kompetensi (X1), kepemimpinan (X2) dan komitmen organisasi (Y) bernilai tetap atau bernilai nol (0) maka kinerja pegawai (Z) nilainya adalah sebesar 2.799.
2. Koefisien regresi kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah 0,099 artinya apabila kompetensi ditingkatkan satu satuan bobot dengan asumsi kepemimpinan dan komitmen organisasi bernilai tetap atau bernilai nol (0) maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,099.
3. Koefisien regresi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah 0,086 artinya apabila kepemimpinan

ditingkatkan satu satuan bobot dengan asumsi kompetensi dan komitmen organisasi bernilai tetap atau bernilai nol (0) maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,086.

4. Koefisien regresi komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah 0,748 artinya apabila komitmen organisasi ditingkatkan satu satuan bobot dengan asumsi kompetensi dan kepemimpinan bernilai tetap atau bernilai nol (0) maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,748.

Uji simultan (uji F) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh yang signifikan dari variabel independen atau variabel dependen dari model I adalah Kompetensi (X1) dan Kepemimpinan (X2). Berdasarkan hasil pengujian statistik (uji F) dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Pengujian Hipotesis Semua Variabel Secara Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3561.638	2	1780.819	137.964	.000b
Residual	1639.293	127	12.908		
Total	5200.931	129			

Hasil uji F dapat dilihat pada lampiran dengan hipotesis yang diajukan. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F-hitung = 137.964 > F-tabel 2,68 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Berarti secara bersama-sama kompetensi dan kepemimpinan

berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Uji simultan (uji F) dari model II yang terdiri dari variabel Komitmen Organisasi (Y), Kompetensi (X1), Kepemimpinan (X2) dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Pengujian Hipotesis Semua Variabel Secara Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
2 Regression	4664.855	3	1554.952	641.599	.000b
Residual	305.368	126	2.424		
Total	4970.223	129			

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F-hitung = 641.599 > F-tabel 2,68 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Berarti secara bersama-sama kompetensi, kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Analisa koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari kompetensi (X1), kepemimpinan (X2) terhadap komitmen organisasi (Y). dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi Variabel Kompetensi (X1), Kepemimpinan (X2) secara simultan terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828a	.685	.680	3.593

Berdasarkan Tabel 6. diperoleh angka Adjusted R2 sebesar 0,680 atau 68,0%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen kompetensi (X1), kepemimpinan (X2) terhadap variabel dependen komitmen organisasi (Y) sebesar 0,680 atau 68%. Sedangkan sisanya sebesar 32% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Analisa koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari kompetensi (X1), kepemimpinan (X2), komitmen organisasi (Y) terhadap kinerja pegawai (Z). dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi Variabel Kompetensi (X1) Kepemimpinan (X2) dan Komitmen Organisasi (Y) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Z)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
2.	.969a	.939	.937	1.557

Berdasarkan Tabel 7. diperoleh angka Adjusted R² sebesar 0,937 atau 93,7%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen kompetensi (X1), kepemimpinan (X2) dan komitmen organisasi (Y) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Z) sebesar 0,937 atau 93,7%. Sedangkan sisanya sebesar 6,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut :

1. Pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi

Hasil dari penelitian menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dibuktikan dengan nilai sig (0,000) < (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka Ho ditolak dan H1 diterima untuk variabel kompetensi. Dengan demikian, maka hipotesis satu (H1) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil dari diperoleh kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. (Buyung et al., 2019)

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi

Hasil dari penelitian menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dibuktikan dengan nilai sig (0,000) < (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka Ho ditolak dan H2 diterima untuk variabel kepemimpinan. Dengan demikian, maka hipotesis dua (H2) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil dari penelitian diperoleh kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. (Novela & Rini, 2020)

3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Hasil dari penelitian menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dibuktikan dengan nilai sig (0,000) < (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka Ho ditolak dan H3 diterima untuk variabel kompetensi. Dengan demikian, maka hipotesis ke tiga (H3) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian diperoleh kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Musadieq & Sulistyono., 2018)

4. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Hasil dari penelitian menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai. Dibuktikan dengan nilai sig (0,000) < (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka Ho ditolak dan H4 diterima untuk variabel kepemimpinan. Dengan demikian, maka hipotesis ke empat (H4) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian diperoleh kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Priyamedha & Supartha, 2019)

5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Hasil dari penelitian menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dibuktikan dengan nilai sig (0,000) < (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka Ho ditolak dan H5 diterima untuk variabel komitmen organisasi. Dengan demikian, maka hipotesis ke lima (H5) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian diperoleh komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Yamanie & Y, 2016)

6. Pengaruh langsung dan tak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai

Hasil dari penelitian menemukan bahwa pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai (Z) melalui komitmen organisasi (Y) lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Z). Dibuktikan dengan nilai Inderect effect > direct effect atau 0,391 > 0,122, maka dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian diperoleh komitmen organisasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. (Buyung et al., 2019)

7. Pengaruh langsung dan tak langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Hasil dari penelitian menemukan bahwa pengaruh tidak langsung kepemimpinan (X2) terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi (Y) lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung kepemimpinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Dibuktikan dengan nilai Inderect effect > direct effect 0,345 > 0,152, maka dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian diperoleh komitmen organisasi memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. (Novela & Rini, 2020)

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap komitmen organisasi pada Kecamatan Se-Kota Sawahlunto. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada Kecamatan Se- Kota Sawahlunto. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Se- Kota Sawahlunto. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Se- Kota Sawahlunto. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Se- Kota Sawahlunto. Komitmen organisasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Se- Kota Sawahlunto. Komitmen organisasi memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Se- Kota Sawahlunto.

Daftar Rujukan

- Akbar, S. A. A., & Indah, D. Y. (2020). PENGARUH PROFESIONALISME, KOMITMEN ORGANISASI DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. KEWALRAM INDONESIA. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas.
- Alfian, Musadieg, M. Al, & Sulisty, M. C. W. (2018). Pengaruh kepribadian dan kompetensi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT PLN (Persero) area Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(2), 75–83.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 1(1), 490–502.
- Buyung, S. Marbawi & Ibrahim, G., (2019) pengaruh kompetensi, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. PAG. Vol.4 No.2 Juli–Desember 2019.
- Dinniaty, N. M., & Fitriani, D. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. *Jurnal Fokus*, 9(2), 51–63.
- Dedi & Suteddy. (2020). The impact of competence towards customer satisfaction through

employee's performance in the Ritz Carlton. Vol 3. No. 2 November 2020.

- Fadude, F. D., N., H., Poluan, & Grace, J. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 31–40. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22258>
- Ghozali, I. (2016). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANJAR. *JIEB*, 130–137.
- Hasibuan, S. P. M. (2019). *manajemen SDM* (5th ed.). albeta.
- Ida, A., Ketut & Desak. (2018). The influence of competence and commitment on employee performance CVS Health.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosda Karya.
- Muhammad, I. H, (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the employee performance. *Management Vol. 68 No. 7*, 2019.
- Musadieg, M. Al, & Sulisty, M. C. W. (2018). PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan). 58(2)
- Novela, D. k., & Rini, N., (2020). analisis pengaruh work engagement dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening (Studi pada kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). Vol 9 ,No.2, ISSN (Online) : 2337-3792.
- Prabayanthi, P. A., & Widhiyani, N. L. S. (2018). Pengaruh profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi pada kinerja auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 22(2), 1059–1084.
- Priyamedha, A. A. H., & Supartha, W. G. (2019). PENGARUH DIKLAT, KEPEMIMPINAN DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4619–4643.
- Purnama, I., Nyoto, & Komara, asmara hendra. (2019). the influence of leadership style, commitment and competence, and work environment on job satisfaction and employee organizational commitment in pelite indonesia pekanbaru college. 7(2), 222–238.
- Purwanto;, A., Asbari;, M., & Santoso, P. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Budaya Kerja Sistem Manajemen Integrasi ISO 9001, ISO 14000 dan ISO 45001 pada Industri Otomotif. *Jurnal Produktivitas*, 6(2), 158–166.

- PUTRI, H. E. (2018). PENGARUH PROFESIONALISME DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL (Pada BUMN Sektor Industri Pengolahan di Kota Bandung). 1–11.
- Rahman, I. A., Ramly, M., Hamzah, M., & Alam, R. (2017). Effect of leadership, commitment and competence and emotional intelligence on job satisfaction and employees performance. *Journal of Business and Management*, 19(10), 13–24. <https://doi.org/10.31227/osf.io/p673q>
- Ramadhan, R., Pongtuluran, Y., & Wahyuni, S. (2020). Analisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin serta kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai dan komitmen organisasional. *JURNAL MANAJEMEN*, 12(2), 306–316.
- Ridewan, Akmal, U., & Abdul, R. M. (2016). The Influence of Leadership, commitment and competence on Employee Performance in the Office of Revenue, Support of Finance and Asset Soppeng Regency. *Jurnal Mirai Management*, 1(2), 45–55.
- Riduwan. (2017). *Dasar-Dasar Statistika*. In Bandung: Alfabeta.
- Rompasl, G. A. C., Tewel, B., & Dotulong, L. O. H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Saputri, F. S., & Nugraheni, R. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada SMK Bina Patria 2 Sukoharjo). *Diponegoro Journal of Management*, 6(2), 1–7.
- Saputro, G. B., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja Di Head Office PT. Marifood. *Agora*, 5(3), 1–8.
- Sari, R. M., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Di Pt Jenggala Keramik Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(3), 1539. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i03.p15>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Sholichin, I. (2017). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PUSAT SAINS DAN TEKNOLOGI AKSELERATOR BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL YOGYAKARTA. Universitas Islam Indonesia, 13–14.
- Simamora, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Yogyakarta: STIEY.
- Suddin, A. (2017). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan laweyan kota surakarta. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 1(2), 1–8.
- Sugiyono. (2017). *metode penelitian*. Salemba Empat.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1–18.
- Sunarti, Rasyid, & Gunawan. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 91–107.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tania, M., Tarigan, I., & Syawaluddin, S. (2020). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. TRANS SUMATERA AGUNG MEDAN. *JURNAL BISNIS KOLEGA*, 6(1).
- Tyas, A. A. W. P., & Nurhasanah, N. (2019). Model Keterkaitan Lingkungan Kerja , Kompetensi , terhadap Keterikatan Kerja melalui Self Efficacy di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI. *Conference Paper*, November.
- Umar, H. (2017). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta :Rajagrafindo Persada.
- Usman, H., & Sobari, N. (2017). *Aplikasi Teknik Multivariate*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Wahyudi, D. Y. A., & Yuniawan. (2017). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL PIMPINAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING Studi pada KSP Pamardi Utomo Semarang. *Jurnal Ekonomi Undip*, 1–8.
- Waterkamp, C. I. A., Tawas, H. N., & Mintardjo, C. (2017). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Widiyanti, D. (2016). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN KERJA TERHADAP KUALITAS KINERJA KARYAWAN DINAS KESEHATAN KABUPATEN SRAGEN. *Ekp*, 13.

- Widyatama, A., Novita, L., & Diarespati, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Pemerintah Desa Dalam Mengelola Alokasi Dana Desa (Add). *Berkala Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 2(2), 1–20. <https://doi.org/10.20473/baki.v2i2.4762>
- Wirawan. (2015). Evaluasi kinerja sumber daya manusia (teori, aplikasi, dan penelitian). In Jakarta : salemba empat
- Wisnu, P., Dadan, U., Dedie, M., & Rowland, T. (2021). The influence of leadership kompetention and commitmen at TNI Academy. Vol. 21. No.1 April 2021.
- Yamanie, I. Y., & Y, S. (2016). PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA IV CABANG SAMARINDA. 8(1), 223–224.