

TESIS

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
PADA KANTOR DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

*THE EFFECT OF COMPETENCE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AND WORK MOTIVATION AT THE OFFICE OF
MARINE AND FISHERIES IN SOUTH SULAWESI PROVINCE*



Disusun dan diajukan oleh

**GUSWANDI
A012191041**

**MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
2022**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI
KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA DI KANTOR DINAS
KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

disusun dan diajukan oleh

GUSWANDI
A012191041

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
pada tanggal **30 SEPTEMBER 2022**
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,



Prof. Dr. Idavanti Nursyamsi, S. E., M. Si.
Nip. 19690627 199403 2 002

Pembimbing Pendamping



Prof. Dr. Sumardi, S. E., M. Si.
Nip. 19560505 198503 1 002

Ketua Program Studi,



Dr. H. M. Sobarsyah, S. E., M. Si.
Nip. 19680629 199403 2 001

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, S. E., M. Si., CIPM.
Nip. 19640205 199810 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Guswandi
Nim : A012191041
Program studi : Magister Manajemen
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 5 Oktober 2022

Yang Menyatakan,



Guswandi

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi program S2 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar. Banyak hambatan yang penulis temukan dalam penulisan tesis ini. Namun, dengan kerja keras dan tekad besar serta adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, tesis ini pada akhirnya dapat terselesaikan. Dengan segala kerendahan dan ketulusan hati, penulis haturkan terimakasih yang kepada:

- 1) Bapak Dr. H. Muh. Sobarsyah, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar,
- 2) Ibu Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, SE.,M.Si dan Bapak Prof. Dr. Sumardi, SE., M.Si. selaku Komisi Penasihat yang telah banyak memberikan masukan, bimbingan, dan arahnya,
- 3) Bapak Prof. Dr. Nurdin Brasit, SE., M.Si, Bapak Prof. Dr. H. Syamsu Alam, S.E., M.Si, dan Bapak Prof. Dr. Maat Pono, SE., M.Si
- 4) Seluruh staf Jurusan Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin tanpa terkecuali atas waktu dan tenaganya,
- 5) Kedua orangtua, ayahanda H. Andi Sumardi Sulaiman, S.Sos., M.Si dan ibunda Hj. Nursidah, S.Tr., Keb, yang senantiasa memberi segala bentuk dukungan dan sebagai penyemangat penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.
- 6) Bapak Andi Sudirman Sulaiman, ST sebagai Gubernur Sulawesi Selatan atas izinnya untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang magister.
- 7) Bapak Dr. M. Ilyas, ST., M.Sc sebagai pimpinan Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan serta Ir. Sulkaf S, Latief, M.M dan sebagai pimpinan Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan periode 2017-2020 yang telah memberi izin dan dukungan untuk penyelesaian studi ini.

- 8) Rekan kerja dan staf honorer Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan yang senantiasa memberi semangat dari awal hingga proses penyelesaian tugas akhir.
- 9) Teman-teman seangkatan program magister manajemen yang memberi dukungan sejak awal studi hingga proses penyelesaian studi.
- 10) Pimpinan dan staf Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan yang memberikan kesempatan dan dukungan secara materil sehingga mampu menyelesaikan tugas belajar ini dengan baik.
- 11) Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Bila terdapat kekurangan dalam proses penyusunan tesis ini dari segi materi, teknik penyelesaian, maupun penulisan, dengan segala kerendahan hati, penulis mohonkan maaf. Akhir kata, semoga tesis ini dapat menjadi khazanah baru di tengah luasnya bentangan ilmu pengetahuan.

Makassar, 2022

Peneliti

ABSTRAK

GUSWANDI. *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja di Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan* (dibimbing oleh Idayanti Nursyamsi dan Sumardi).

Kompetensi, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kinerja para pegawai di Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan sangat penting diperhatikan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh langsung kompetensi terhadap komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner guna mendapatkan data dan fakta yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian. Melalui penelitian ini diharapkan diketahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi dan motivasi kerja sehingga dapat dijelaskan hubungan kausal antarvariabel melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan Program SPSS Smart-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Selanjutnya, komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun untuk pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan ketika dijadikan variabel mediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja, sedangkan motivasi kerja mampu menunjukkan pengaruh positif dan signifikan ketika dijadikan sebagai variabel mediasi. Simpulan penelitian ini adalah ketika kompetensi seorang pegawai senantiasa ditingkatkan, akan berimplikasi terhadap terjadinya komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Namun, di sini komitmen organisasi belum menunjukkan pengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai.

Kata kunci: kompetensi, komitmen organisasi, motivasi kerja, kinerja pegawai



ABSTRACT

GUSWANDI. *The Effect of Competence on Employee Performance through Organizational Commitment and Work Motivation at The Office of The Marine and Fisheries Services of South Sulawesi Province* (Supervised by Idayanti Nursyamsi and Sumardi).

Competence, organizational commitment, work motivation, and performance of employees at the Office of the Marine and Fisheries Service of South Sulawesi Province are very important to be considered in an effort to achieve the goals of the organization. The purpose of this study is to analyze the direct influence of competence on organizational commitment, work motivation and employee performance of the Department of Maritime Affairs and Fisheries of South Sulawesi Province, either directly or indirectly. The type of research used was a quantitative research method with data collection using questionnaires. This research was conducted using a survey approach and distributing questionnaires to analyze the facts and data that supported the information needed to support the research discussion. In this study, it was expected to know the effect of competence on performance through organizational commitment and work motivation, so that it will explain the causal relationship between the variables through hypotheses testing using SPSS and SmartPLS program. The results show that partially, competence has a positive and significant effect on organizational commitment, work motivation and employee performance. Furthermore, organizational commitment has no significant effect on employee performance, while work motivation has a positive and significant impact on employee performance. As for the indirect effect, it shows that organizational commitment has no significant effect when used as a mediating variable, the effect of competence on performance, while motivation is able to show a positive and significant effect when used as a mediating variable. The conclusion of this study is that when an employee's competence is continuously improved, it will have implications for maintaining organizational commitment, work motivation and performance in employee. However, in this study organizational commitment has not shown an effect on efforts to improve employee performance.

Keywords : competence, organizational commitment, work motivation, employee Performance



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Hasil Penilaian Kinerja Pegawai	5
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	31
Tabel 4.1. Instrumen <i>Skala Likert</i>	50
Tabel 4.2 Definisi Operasional Variabel	52
Tabel 5.1. Kategori Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 5.2. Kategori Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	57
Tabel 5.3. Kategori Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
Tabel 5.4 Tanggapan Responden Tentang Kompetensi	59
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Tentang Komitmen Organisasi	60
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja	61
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai	63
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)	65
Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (Z1)	65
Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Z2)	66
Tabel 5.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Z2)	66
Tabel 5.12 Hasil Uji Reabilitas	67
Tabel 5.13 Koefisien Pengaruh Langsung	69
Tabel 5.14 Koefisien Pengaruh Tidak Langsung	70
Tabel 5.15. Hasil Uji hipotesis	71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual.....	43
Gambar 4.1. Analisis Jalur.....	51
Gambar 5.1. Struktur Organisasi	56
Gambar 5.2. Analisis Bootstrapping SmartPLS (2022)	68

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Redaksi Kuisisioner	94
Lampiran 2. Uji Validitas Dan Reabilitas X1	98
Lampiran 3. Uji Validitas Dan Reabilitas Z1	102
Lampiran 4. Uji Validitas dan Reabilitas Z2.....	105
Lampiran 5. Uji Validitas Dan Reabilitas Y	108
Lampiran 6. Tanggapan Responden Tentang Kompetensi (X1)	111
Lampiran 7. Tanggapan Responden Tentang Komitmen Organisasi (Z1)..	113
Lampiran 8. Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja (Z2)	115
Lampiran 9. Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai (Y).....	118
Lampiran 10. Analisis Bootstrapping SmartPLS.....	120
Lampiran 11. Koefisien Pengaruh Langsung	121
Lampiran 12. Koefisien Pengaruh Tidak Langsung.....	122

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUNG.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Landasan Teori	9
2.2. Penelitian Terdahulu	31
BAB III KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS	37
3.1. Kerangka Pikir.....	37
3.2. Hipotesis	43
BAB IV METODE PENELITIAN	45
4.1. Jenis Penelitian.....	45
4.2. Waktu dan Lokasi Penelitian	45
4.3. Populasi dan Sampel	45
4.4. Jenis Data dan Sumber Data	46
4.5. Metode Pengumpulan Data.....	47
4.6. Teknik Analisis Data.....	47
4.7. Definisi Operasional Variabel	52
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
5.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian	54

5.2. Analisis Deskriptif	57
5.3. Uji Kualitas Data.....	64
5.4. Analisis Jalur (Path Analysis)	68
5.6. Pembahasan.....	73
5.7. Keterbatasan dalam Penelitian.....	82
BAB VI PENUTUP	84
6.1. Kesimpulan	84
6.2. Saran Penelitian.....	85
DAFTAR PUSTAKA.....	88
LAMPIRAN	94

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Reposisi peran dan fungsi sumber daya manusia dalam organisasi merupakan kebutuhan mendasar dan merupakan langkah strategis dalam menjalankan organisasi yang diarahkan pada pencapaian kinerja yang optimal. Kinerja seorang pegawai dapat diketahui dari hasil suatu pekerjaan yang dapat ditunjukkan dengan derajat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan demikian, organisasi mampu mempertahankan eksistensinya sebagai sumber kehidupan dan kesejahteraan pegawainya dalam jangka panjang sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasibuan dalam Novriansyah et al., (2019) menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Hasil penelitian terdahulu dari Hartono et al (2019) menunjukkan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi

Peningkatan kinerja pegawai memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan organisasi maka oleh sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para pegawai dalam organisasi tersebut. Menciptakan kinerja yang baik adalah tidak mudah karena kinerja pegawai dapat

tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi(Ikhsan et al., 2019).

Organisasi telah banyak berupaya membangun model-model kompetensi untuk mengidentifikasi kompetensi utama yang dibutuhkan organisasi agar lebih kompetitif dan sukses dimasa yang akan datang. Pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, diman adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat(Adam et al., 2020).

Penelitian terdahulu lainnya dari Darmayanti (2014) menemukan fakta empiris bahwa antara kompetensi dan kinerja pegawai terdapat korelasi yang positif dan signifikan. Berbeda dari hasil penelitian tersebut, dalam penelitian lain dari Basori (2017) menemukan hal yang berbeda dimana dalam penelitiannya ditemukan fakta empiris bahwa tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja sehingga hal tersebut menjadi gap yang menarik untuk diuji dalam penelitian ini. Adapun pengaruh kompetensi terhadap kinerja dapat dimediasi oleh komitmen organisasi dan motivasi kerja(Anggraeni dan Helmy, 2020).

Arifin et al. dalam Ardiansyah dan Surjanti (2020) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang ditunjukkan oleh pegawai dengan menerima visi misi organisasi dan nilai yang terkandung di organisasi untuk kepentingan perkembangan organisasi tempat pegawai bekerja. Pengaruh yang di berikan perusahaan terhadap pegawai dan menumbuhkan rasa puas membuat para pegawai lebih senang ketika bekerja pada perusahaan tersebut dibandingkan dengan individu yang mendapat perlakuan yang tidak enak dalam bekerja.

Hasil penelitian dari Pramukti (2019) dimana hasil penelitian sebaliknya menemukan bahwa ketika komitmen organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Selanjutnya hasil penelitian dari Alam (2020) menemukan fakta empiris yang berbeda dimana komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Adapun pengamatan di lapangan ditemukan kondisi dimana ada pegawai yang terlihat kurang komitmen organisasinya seperti datang tidak tepat waktu, menambah waktu istirahat dan sebagainya justru memiliki hasil kerja yang baik sehingga berbeda dengan dampak komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yang telah dijelaskan dalam definisi yang telah dikemukakan oleh Arifin et al. dalam Ardiansyah dan Surjanti (2020).

Selain kompetensi pegawai dan komitmen organisasi, motivasi kerja dipandang sebagai suatu indikator yang tidak begitu terlihat karena timbul dari dalam diri masing-masing pegawai. Oleh sebab itu, motivasi kerja dapat digunakan sebagai variabel intervening (Basori et al., 2017).

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Pada dasarnya motivasi dapat memacu auditor untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka (H. M. Nasution, dkk, 2016). Hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja auditor sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Motivasi yang rendah dapat membuat seseorang yang berkualitas tinggi mempunyai kinerja yang buruk dan sebaliknya. Pemberian motivasi dapat memberikan efek positif dalam pelaksanaan pekerjaan dalam pencapaian target kerja organisasi. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan indikasi kurangnya motivasi yang dimiliki oleh para pegawai dalam

menjalankan tugas dan fungsinya seperti menunda pekerjaan serta kurang fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.

Seakan berbeda dengan penjelasan sebelumnya dari H. M. Nasution (2016), dalam pra observasi juga terlihat beberapa pegawai yang kurang motivasi kerjanya seperti bermain *handphone* atau game saat waktu kerja, tampak bermalas-malasan namun ketika dicek hasil kerjanya sudah baik secara kualitas dan selesai sesuai kuantitas tugas yang telah diberikan.

Penelitian sebelumnya dari Sujana (2012) menemukan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja dari para pegawai. Hal yang berbeda ditemukan oleh Inaray et al (2016) dimana motivasi kerja yang terbentuk belum dapat memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Upaya peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan melalui penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai agar sejalan dengan tugas pokok Dinas Kelautan dan Perikanan. Berkaitan dengan tugas pokok serta fungsi Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan sebagai salah satu kantor pelayanan yang bertujuan memberikan pelayanan mengenai laut dan perikanan bagi seluruh warga negara Indonesia, ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan adalah adanya penilaian kinerja kantor dalam bentuk Standar Kinerja Pegawai (SKP) yang maksimal sesuai dengan standar yang ditetapkan seperti standar kantor pemerintahan pada umumnya. Berdasarkan penilaian kinerja Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulsel dalam bentuk penilaian Standar Kinerja Pegawai (SKP) selama 3 tahun terakhir, Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulsel mendapatkan penilaian yang belum mencapai standar yang ditetapkan seperti standar pegawai pemerintah pada umumnya seperti yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Hasil Penilaian Kinerja Pegawai

No	Tahun	Sangat Baik	Baik	Perlu Ditingkatkan
1	2019	32	50	11
2	2020	35	37	21
3	2021	31	43	19

Sumber: Data Primer (2022)

Dari tabel 1.1. di atas dapat dilihat bahwa dalam 3 tahun terakhir masih terdapat peningkatan jumlah pegawai Pada Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan yang belum maksimal kinerjanya, dalam artian masih perlu ditingkatkan. Hal tersebut dapat dipengaruhi beberapa faktor diantaranya faktor yang telah dijelaskan sebelumnya. Berdasarkan pra observasi di lapangan juga terlihat beberapa pegawai yang kurang motivasi dalam bekerja seperti bermain game saat waktu bekerja serta komitmen yang kurang seperti keluar pada saat jam kerja. Untuk hal kompetensi masih terdapat pula pegawai yang kurang antusias dalam pengembangan pengetahuan, terutama yang berkaitan dengan penggunaan teknologi informasi.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Pada Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan kompetensi terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan?

- 2) Apakah terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan?
- 3) Apakah terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan?
- 4) Apakah terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan?
- 5) Apakah terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan?
- 6) Apakah terdapat pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan jika dimediasi oleh komitmen organisasi?
- 7) Apakah terdapat pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan jika dimediasi oleh motivasi kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang diuraikan di atas maka tujuan dari penelitian ini yakni:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh secara langsung positif dan signifikan kompetensi terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan.

- 2) Untuk menganalisis pengaruh secara langsung positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh secara langsung positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh secara langsung positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan.
- 5) Untuk menganalisis pengaruh secara langsung positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan.
- 6) Untuk menganalisis pengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan jika dimediasi oleh komitmen organisasi.
- 7) Untuk menganalisis pengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan jika dimediasi oleh motivasi kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini, yaitu:

- 1) **Bagi penulis**, penelitian ini menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi, motivasi kinerja pegawai.

- 2) **Bagi pengembangan keilmuan**, penelitian ini dapat dijadikan referensi bagaimana pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi, motivasi kinerja pegawai.
- 3) **Bagi objek penelitian**, sebagai informasi bagaimana pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi, motivasi kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Grand teori dalam penelitian ini yakni teori motivasi dari MC Clelland. Konsep penting dari teori motivasi ini adalah pada kekuatan yang ada di dalam diri manusia, yang mana merupakan motivasi prestasi. Menurut MC Clelland, individu dapat memiliki motivasi jika memang dirinya memiliki keinginan untuk berprestasi lebih baik dibandingkan lainnya. Terdapat 3 kebutuhan yang dijelaskan di dalam teori ini.

- 1) Kebutuhan prestasi yang tercermin dari keinginannya untuk mengambil tugas yang bisa dipertanggung jawabkan secara individu. Dalam hal ini, seseorang harus bisa menentukan tujuan yang logis dengan memperhitungkan resiko yang ada serta melakukannya secara kreatif dan inovatif.
- 2) Kebutuhan Afiliasi.
- 3) kebutuhan Kekuasaan, kebutuhan ini dapat terlihat pada diri seseorang yang ingin memiliki pengaruh atas diri orang lain. Mereka haruslah peka terhadap struktur pengaruh antara satu sama lainnya, bahkan mencoba untuk menguasai orang tersebut hingga mengatur tingkah lakunya.

Dengan adanya motivasi kerja yang baik dapat mengoptimalkan *soft skill* dan *hard skill* dari para auditor untuk meningkatkan kinerjanya.

2.1.1. Aparatur Sipil Negara

Aparatur yang baik adalah yang mampu memberi kepada masyarakat apa yang mereka butuhkan bahkan sebelum masyarakat itu sendiri memintanya. Dalam keadaan seperti ini, hati nurani aparatur pemerintahan adalah hati nurani dari masyarakat itu sendiri (Komara, 2019). Aparatur pemerintah pusat maupun daerah harus mengubah posisi dan peran dalam memberikan pelayanan publik yaitu dari yang suka mengatur dan memerintah berubah menjadi suka melayani; dari yang suka menggunakan pendekatan kekuasaan berubah menjadi suka menolong menuju ke arah yang fleksibel, kolaboratis dan dialogis dan dari cara-cara yang sloganis menuju cara-cara kerja yang realistis pragmatis (Irwan dkk, 2019).

Aparatur Sipil Negara berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, eksistensi Pegawai ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik yang dibuat pejabat pembina; pelayan Publik yang berkualitas dan profesional; dan perekat dan pemersatu bangsa (Sampurno dan Wahono, 2017).

Menurut Rakhmawanto (2015) jabatan dalam ASN terdiri dari Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional dan Jabatan Pimpinan Tinggi. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan

keterampilan tertentu. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah. Jabatan Administrasi terdiri atas 3 (tiga) tingkatan jabatan, yaitu; (a) Jabatan Administrator; (b) Jabatan Pengawas; (c) Jabatan Pelaksana. Jabatan Fungsional terdiri atas 2 (dua) tingkatan jabatan, yaitu; (a) Jabatan Fungsional Keahlian (Utama, Madya, Muda, Pertama); (b) Jabatan Fungsional Keterampilan (Penyelia, Mahir, Terampil, Pemula). Jabatan Pimpinan Tinggi terdiri atas 3 (tiga) tingkatan jabatan, yaitu; (a) Jabatan Pimpinan Tinggi Utama; (b) Jabatan Pimpinan Tinggi Madya; (c) Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

Perubahan kebijakan SDM menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Nasional adalah:

1. Karier ditentukan berdasarkan komitmen terhadap kinerja bukan hanya kedudukan;
2. Pangkat melekat pada jabatan bukan pada orang;
3. Remunerasi ditentukan pada kinerja bukan semata pada Jabatan saja;
4. Kedudukan dalam jabatan didasarkan pada:
 - a. Standar Kompetensi
 - b. Pengembangan Kompetensi bagi PNS & PPPK dalam rangka meningkatkan Profesionalisme.
 - c. Pembatasan masa jabatan (5 Tahun);
 - d. Rekrutmen terbuka untuk JPT;
 - e. ASN dinamis mengikuti tupoksi yang dinamis.

Organisasi pemerintah layaknya organisasi pada umumnya menuntut adanya profesionalisme ASN sebagai kunci keberhasilan bagi proses penyelenggaraan pelayanan publik. Oleh karena itu profesionalitas pegawai ASN

perlu dikembangkan dan menjadi perhatian khusus bagi pemerintah. Isu negatif terhadap profesionalisme khususnya pada aspek kualitas dan kinerja ASN perlu direspon positif dengan melakukan evaluasi. Publik memandang pada umumnya problem profesionalisme ASN dapat dilihat dari kurangnya integritas ataupun rendahnya kompetensi (Wahyuni et al., 2019).

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi Pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang undangan (Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara).

Gambaran mengenai perilaku Aparatur Sipil Negara dalam memberikan pelayanan publik sering menjadi sebuah perbincangan yang menarik di masyarakat sebagai penerima layanan, sering kita jumpai warga/masyarakat ketika telah berurusan dengan pihak instansi mana pun pasti hal yang dinilai lebih awal tentang perilaku pegawai dalam memberikan layanan, perilaku Aparatur Sipil Negara merupakan tolak ukur utama tercapainya pelayanan prima dan merupakan suatu penilaian terhadap kinerja pemerintah yang paling sering dilihat dengan kasat mata. Masyarakat dapat menilai langsung kinerja pemerintah berdasarkan pelayanan yang diterimanya baik secara langsung maupun tidak langsung. Para pelayan publik baik dari jabatan struktural yang

paling tertinggi sampai paling bawah bahkan sampai staf loket pelayanan pun memiliki tanggung jawab yang besar terhadap publik dan tentunya sikap dan perilaku mereka kepada publik/masyarakat juga merupakan penentu keberhasilan mereka kepada masyarakat sebagai konsumen pelayanan (Amir et al., 2019).

Notoatmodjo (2011) mengemukakan indikator atau dimensi-dimensi Perilaku Aparatur Sipil Negara dalam memberikan pelayanan dapat dinilai dari:

- 1) Menerima (*Receiving*)
- 2) Merespon (*Responding*)
- 3) Menghargai (*Valuing*)
- 4) Bertanggung jawab (*Responsible*) terhadap pengguna layanan.

2.1.2. Kompetensi

Kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Kompetensi inti merupakan pemahaman terhadap visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan. Suatu kompetensi yang dihubungkan dengan strategi organisasi yang dapat diterapkan pada semua karyawan sebagai suatu keahlian unggulan suatu organisasi. Sementara itu, kompetensi manajerial menunjukkan kemampuan dalam menjalankan manajemen dan kompetensi fungsional merupakan kemampuan berdasarkan profesi di bidang teknis tertentu (Ashariandi, 2017).

Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaannya agar dapat menyelesaikan

pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh organisasinya (Basori et al., 2017).

Menurut Pasal 206 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier. Kompetensi adalah kemampuan seseorang/individu untuk melaksanakan (secara profesional) suatu kegiatan dalam kategori/fungsi praktek keprofesian sesuai dengan yang diisyaratkan dalam organisasi. Dalam pengertian yang lain, kompetensi SDM adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Secara general kompetensi dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (*soft skill*), atribut pribadi atau sikap dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin dalam tampilan kinerja seseorang, dapat diukur, diamati dan dievaluasi. Kompetensi SDM bisa meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku pegawai.

Kompetensi dapat dibagi menjadi dua yakni *soft skill* dan *hard skill*. *Soft skill* didefinisikan oleh Spencer dan Spencer dalam penelitian Priyono dkk (2021) yakni karakteristik dasar pegawai yang kaitannya dengan efektivitas kinerja maupun kinerja superior dalam pelaksanaan pekerjaan. Selanjutnya Robbins (2015) berpendapat mengenai *soft* kompetensi sebagai kapasitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dimana *soft* kompetensi juga menjadi bagian dari karakteristik paling mendasar yang dapat dikaitkan pada proses peningkatan kinerja seorang pegawai sebagai individu maupun sebagai bagian dari tim.

Menurut Priyono et al (2021) *soft* kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna *soft* 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.

Hard skill merupakan kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan teknologi dan keterampilan teknis dalam mengembangkan *Intelligence Quotient (IQ)* yang berhubungan dengan bidangnya. Pengetahuan teknis ini meliputi pengetahuan yang dibutuhkan untuk profesi tertentu dan pengembangannya sesuai dengan teknologi yang digunakan juga harus mampu mengatasi masalah yang terjadi dan mampu menganalisisnya. *Hard skill* menggambarkan perilaku dan keterampilan yang dapat dilihat mata (*eksplisit*). *Hard skill* dapat dinilai dari *technical test* atau *practical test* (Siahaan, 2017). *Hard skill* dapat terlihat dari *Intelligence Quotient Thinking* yang mempunyai indikator kemampuan menghitung, menganalisa, mendesain, wawasan dan pengetahuan yang luas.

Spencer dan Spencer (dalam Susi Hendriani et al, 2013) mengelompokkan tiga tingkatan *soft skill* yaitu:

1. *Behavioral Tools*

- a. *Knowledge* merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan antara akuntan senior dan junior.
- b. *Skill* merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya, mewawancara dengan efektif dan menerima pelamar yang baik.

2. *Image Attribute*

- a. *Social Role* merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh kelompok sosial atau organisasi.
- b. *Self Image* merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian dan harga dirinya.

3. *Personal Charasteristic*

- a. *Traits* merupakan aspek tipikal berperilaku misalnya, menjadi pendengar yang baik.
- b. *Motive* merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan).

Secara kontekstual, beberapa peneliti menggunakan konsep *hard skill* pada khususnya keadaan manajemen. Azim et al. (2010) umumnya merujuk pada hard skills dalam konteks manajemen sebagai kemampuan:

- 1) Melaksanakan proses kerja
- 2) Mengikuti prosedur
- 3) Penggunaan alat penunjang kerja
- 4) Teknik menyelesaikan pekerjaan

Ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu (Moeheriono, 2009; 15) yaitu sebagai berikut:

- 1) Keterampilan menjalankan tugas (*task-skills*), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
- 2) Keterampilan mengelola tugas (*task management skills*), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dipekerjaannya.

- 3) Keterampilan mengambil tindakan (*contingency management skills*), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.
- 4) Keterampilan bekerja sama (*job role environment skills*), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
- 5) Keterampilan beradaptasi (*transfer skill*), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Menurut Michael Zwell dalam penelitian Ashariandi (2017) menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi antara lain:

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.

2) Keterampilan

Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual .

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

4) Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5) Motivasi

Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6) Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi.

7) Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penghargaan, praktik pengambilan keputusan, filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai, kebiasaan dan prosedur, komitmen pada pelatihan dan pengembangan pada pekerja, dan proses organisasional.

Terdapat lima indikator kompetensi menurut Wibowo dalam penelitian Ashariandi (2017) antara lain sebagai berikut

1) Motif

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.

2) Sifat

Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.

3) Konsep diri

Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.

4) Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.

5) Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan mengeijakan tugas fisik atau mental tertentu.

2.1.3. Komitmen Organisasi

Komitmen secara bahasa berarti sesuatu yang anda janjikan untuk dilakukan atau kesetiaan, komitmen adalah suatu hal yang berkaitan dengan sesuatu yang dijanjikan untuk dikerjakan atau loyalitas. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki loyalitas dan bersedia berkorban untuk organisasi, sedangkan karyawan yang kurang berkomitmen adalah karyawan yang tidak dapat mengembangkan kreatifitasnya dan memiliki motivasi rendah. Komitmen organisasional menurut Meyer and Herscovitch adalah *a force that binds an individual to a course of action of relevance to one or more aims*. Komitmen organisasional adalah kekuatan mengikat individu untuk melakukan suatu tindakan yang relevan dengan satu atau lebih tujuan. Sedangkan para peneliti sebagaimana yang dikutip oleh Mowday, Steers, and Porter, menyebut komitmen organisasional sebagai *“the psychological strength of an individual’s attachment to the organization”*(Akbar, 2018).

Arifin et al. dalam Ardiansyah dan Surjanti (2020) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang ditunjukkan oleh pegawai dengan menerima visi misi organisasi dan nilai yang terkandung di perusahaan untuk kepentingan perkembangan organisasi tempat karyawan bekerja. Pengaruh yang di berikan perusahaan terhadap karyawan dan menumbuhkan rasa puas membuat para pegawai lebih senang ketika bekerja pada perusahaan tersebut

dibandingkan dengan individu yang mendapat perlakuan yang tidak enak dalam bekerja.

Komitmen organisasi adalah derajat seseorang seseorang dalam mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi organisasi dan berkeinginan melanjutkan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya (Badu et al., 2019). Jackson dalam Badu et al., (2019) bahwa komitmen) bahwa komitmen organisasi adalah tingkat tingkat kepercayaan kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi tersebut. Mowday, Steers dan Porter, 1982 dalam Badu et al., (2019) mengatakan bahwa komitmen organisasi sebagai keinginan yang kuat untuk menjadi untuk menjadi anggota anggota organisasi organisasi tertentu, berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen adalah niat atau tekad untuk menjelaskan sesuatu yang menjadi daya dorong yang sangat kuat untuk mencapai tujuan (Swastika, 2011). Lebih lanjut dijelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap atau tingkah laku dari seseorang terhadap organisasi berupa loyalitas serta tercapainya visi, misi dan juga tujuan organisasi (Ardiansyah & Surjanti, 2020).

Menurut Mowday dan Sinaga dalam Umaya; et al., (2019), dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi, dalam arti lain bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana anggota organisasi tersebut mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap organisasinya.

Mayor dan Allen dalam penelitian Umayah; et al (2019) mengemukakan tiga komponen tentang komitmen organisasi, antara lain :

- 1) *Affective commitment*, terjadi apabila pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi
- 2) *Continuance commitment*, kemauan individu untuk tetap bertahan dalam organisasi karena tidak menemukan pekerjaan lain atau karena rewards ekonomi tertentu
- 3) *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai pegawai. Pegawai bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

Komitmen organisasional adalah suatu sikap dimana karyawan/individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, merasa terlibat dengan organisasi, dan loyal terhadap organisasi yang diwujudkan dalam dimensi adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk mencurahkan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Arifin et al., 2016). David dalam Arifin et al (2016), mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu;

1. Faktor personal.
2. Karakteristik pekerjaan.
3. Karakteristik struktur.
4. Pengalaman kerja.

Menurut Meyer, Allen, dan Smith dalam Ananta (2020), indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1. *Affective commitment*, terjadi apabila pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
2. *Continuance commitment*, muncul apabila pegawai tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena pegawai tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
3. *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri pegawai. Pegawai bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

2.1.4. Motivasi Kerja

Motivasi dapat didefinisikan sebagai kesatuan kompleks dari proses pemberian motif kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis (Utami, 2015). Robbin dalam penelitian Rahayu dan Ruhamak (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi demi tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka (H. M. Nasution, et al, 2016). Hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada

pencapaian tujuan organisasi. Motivasi yang rendah dapat membuat seseorang yang berkualitas tinggi mempunyai kinerja yang buruk dan sebaliknya. Pemberian motivasi dapat memberikan efek positif dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai dalam pencapaian target kerja organisasi. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan indikasi kurangnya motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Motivasi dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Surajiyo, 2019).

Motivasi kerja juga dapat didefinisikan sebagai daya kegairahan kerja yang diberikan kepada seseorang supaya mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan dengan segala daya upayanya. Motivasi kerja merupakan bagian faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya motivasi berpengaruh pada kinerja seseorang dan tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi pegawai biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan prestasi yang dicapainya (Hutabarat, 2019).

Pendapat selanjutnya menurut Hasibuan dalam penelitian Hutabarat (2019) mendefinisikan motivasi sebagai cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Adapun menurut Soeroso yang dikutip dari penelitian Hutabarat (2019) menyebutkan bahwa motivasi merupakan suatu proses psikologis yang memperlihatkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada seseorang. Motivasi sebagai proses psikologis timbul dari faktor dalam diri orang-orang itu sendiri yang disebut faktor intrinsik atau faktor dari luar diri yang disebut faktor ekstrinsik.

Individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi mencari kesempatan-kesempatan dimana individu tersebut memiliki tanggung jawab pribadi dalam menemukan jawaban-jawaban terhadap masalah-masalah. Individu tersebut lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan dimana terdapat tanggung jawab pribadi akan memperoleh balikan dan tugas pekerjaan memiliki resiko yang sedang (Aziz, 2012).

Motivasi kerja adalah sebuah alasan atau dorongan untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi kerja. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri sendiri. Sebenarnya dasar semua motivasi kerja itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi kerja tersebut. Motivasi kerja dari luar adalah motivasi kerja yang pemicunya datang dari luar diri kita. Sementara motivasi kerja dari dalam adalah motivasi kerja yang muncul dari inisiatif diri kita. Pada dasarnya motivasi kerja ada dua yaitu meraih kenikmatan atau menghindari dari rasa kesulitan. Motivasi kerja sangat diperlukan bagi karyawan dikarenakan dapat mendorong karyawan yang bekerja dengan baik sesuai dengan beban-beban pekerjaan yang telah dibebankan kepada karyawan. Memotivasi kerja dalam suatu pekerjaan adalah salah satu tugas dari atasan atau pimpinan agar bawahannya dapat bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikannya. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal (Kasino dan Indrayanti 2020).

Frederich Hersberg dalam sedarmayanti (2001) menyimpulkan ada empat indikator motivasi yaitu:

- 1) Prestasi

- 2) Pengakuan
- 3) Tanggung jawab
- 4) Pekerjaan itu sendiri

Ada beberapa teori motivasi kerja salah satunya adalah teori Hierarki kebutuhan Maslow dalam penelitian Murti dan Srimulyani (2013) teori Hierarki kebutuhan Maslow terdiri atas :

- 1) Fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain.
- 2) Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- 3) Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima-baik, persahabatan.
- 4) Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- 5) Aktualisasi Diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri

Analisis *soft* kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat *soft* kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Menurut Priyono et al (2021) level *soft* kompetensi adalah sebagai berikut : *Skill, Knowledge, Social Role, Self Image, Trait* dan *Motive*. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang programer komputer. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), misalnya

bahasa komputer. *Social role* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditonjolkan dalam masyarakat (ekspresi nilai-nilai diri), misalnya pemimpin. *Self image* adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas, contoh : melihat diri sendiri sebagai seorang ahli.

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2011), menjelaskan bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator- indikator untuk mengetahui motivasi kerja pegawai, yaitu:

- 1) Tanggung jawab
- 2) Keberhasilan
- 3) Peluang untuk maju
- 4) Pengakuan atas Kinerja
- 5) Tantangan Kinerja
- 6) Dukungan atasan

2.1.5. Kinerja Pegawai

Mangkunegara dalam Nasri et al., (2018) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut kinerja dapat dijadikan sebagai hal penting untuk seluruh jenis organisasi baik organisasi dari pemerintahan maupun non pemerintahan sebab kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai akan dapat memberi efektivitas pada suatu organisasi.

Kinerja juga akan menjadi penting sebab kinerja akan mampu mencerminkan ukuran dari keberhasilan unsur pimpinan dalam mengelola organisasi dan Sumber Daya Manusia yang ada pada suatu organisasi (Azas et al., 2019).

Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan (Novriansyah et al., 2019). Pengembangan kinerja merupakan kegiatan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan umum jangka panjang. Pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program-program pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan segala sesuatu yang dimiliki agar bertambah menjadi lebih baik atau lebih besar sebelumnya. Pengembangan sumber daya manusia berarti segala upaya untuk meningkatkan agar potensi sumber daya manusia tersebut menjadi lebih besar, lebih baik, dan lebih berkualitas (Barus, 2018).

Dalam organisasi, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas pegawai agar menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan pengembangan sumber daya manusia, setiap pegawai mampu menangani berbagai jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang ditugaskan kepada dirinya dalam situasi yang terus berubah (Barus, 2018). Hasil penelitian terdahulu dari Hartono et al (2019) menunjukkan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Sudarman (2018) menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan wewenang dan tugas tanggung jawabnya secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika profesi.

Hasibuan dalam Novriansyah et al., (2019) menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Rachmawati, (2016) dalam Wahyuni dan Gorda (2019) menyatakan kinerja dapat diartikan hasil dari suatu proses yang diukur berdasarkan kesepakatan sebelumnya. Hasil yang diukur adalah pencapaian pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Lebih lanjut Sedarmayanti (2007) dalam Sari et al., (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Kinerja pegawai dapat menunjukkan kualitas seseorang dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang berhubungan dengan kualitas, kuantitas, serta ide dan kreativitas pegawai dalam *teamwork* untuk pelaksanaan tugas ataupun secara individu (Premo, 2018). Pencapaian kinerja pegawai secara optimal tidak akan terwujud begitu saja, selain adanya pengembangan kualitas SDM pegawai yang terarah dan terkoordinasi dengan baik, harus didukung juga oleh faktor-faktor yang lain (Rohmatiah et al., 2019).

Kinerja pegawai juga dapat dijadikan sebagai pencapaian serta hasil dari pelaksanaan serangkaian tugas (Hardiyono et al., 2017). Seorang pegawai berkinerja baik ketika mampu menyelesaikan pekerjaan yang sama atau melebihi standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. Organisasi yang sukses dan efektif adalah organisasi dengan individu yang memiliki kinerja baik.

Pegawai yang bekerja di suatu organisasi dengan kinerja yang baik maka efektivitas atau keberhasilan suatu organisasi akan tercapai. Untuk mengetahui keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut perlu dilakukan penilaian kinerja. Tujuannya adalah untuk memberikan bahkan sebagai upaya peningkatan produktivitas organisasi. Kinerja pegawai merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (R. N. Sari et al., 2016)

Setiawan dalam penelitian Novriansyah et al., (2019) mengemukakan bahwa kinerja dapat diukur menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan organisasi/perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 3) Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu organisasi/perusahaan selama periode tertentu.
- 4) Kerjasama antar pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya

Mathis & Jackson (2009: 378) dalam (Handayani & Bachri, 2014) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan para pegawai/karyawan. Kinerja karyawan yang umum meliputi beberapa elemen diantaranya:

- 1) Kuantitas dari hasil,
- 2) Kualitas dari hasil,
- 3) Ketepatan waktu dari hasil,
- 4) Kehadiran, dan
- 5) Kemampuan bekerja sama.

Menurut Mathis dan Jackson (2009: 113) dalam (Handayani & Bachri, 2014) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- 1) Kemampuan mereka,
- 2) Motivasi,
- 3) Dukungan yang diterima,
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi.

Cara pengukuran dan indikator kinerja menurut (Dharma, 2003) adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

- 3) Inisiatif yaitu daya untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa menunggu intervensi atau suruhan orang lain. Karyawan yang mempunyai inisiatif adalah karyawan yang proaktif dan tidak pasif yang diam menunggu perintah atasan dan selalu mencari terobosan-terobosan baru untuk meningkatkan hasil pekerjaan
- 4) Kreativitas, yaitu kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru, baik yang benar-benar bermanfaat ketika bekerja

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Tahun	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	2020	Anggraeni dan Helmy	Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening	Komitmen Organisasi mampu memediasi Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai
2	2020	Alam	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Surakarta)	Hasil penelitian menemukan bahwa komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai

No.	Tahun	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
3	2021	Alwi	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4	2017	Basori	Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Dan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	(1) Terdapat pengaruh kompetensi karyawan terhadap motivasi kerja PT. Krakatau Bandar Samudera; (2) Tidak terdapat pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.
5	2019	Bura	<i>Effect of Work Environment, Work Discipline and Work Motivation on the Performance of the State Civil Apparatus (ASN) in Tana Toraja Regency</i>	<i>Work motivation has a direct, positive and significant effect on employee performance.</i>
6	2014	Darmayanti	Pengaruh Kompetensi intelektual dan motivasi berprestasi terhadap kinerja auditor pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Gianyar	Menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari (1) kompetensi intelektual dan motivasi berprestasi terhadap kinerja auditor, (2) kompetensi intelektual terhadap motivasi berprestasi, (3) kompetensi intelektual terhadap kinerja auditor, dan (4) motivasi berprestasi terhadap kinerja auditor pada Perusahaan Daerah Air Minum di Kabupaten Gianyar.
7	2019	Ikhsan	<i>Effects of Work Motivation,</i>	Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap

No.	Tahun	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			<i>Competence and Compensation on Agent Performance Through Job Satisfaction: Study at Prudential Life Assurance in Makassar</i>	kinerja
8	2018	Kurniasari & Rofiaty	Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat	Komitemen organisasional menunjukkan peran mediasi secara penuh (complete) dalam memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat RSUD Waluyo Jati Kraksaan.
9	2016	Mudayana & Suryoko	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang)	Terdapat pengaruh mediasi/intervening motivasi kerja dalam hubungan kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan
10	2017	Prakoso	Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Penyusun Laporan Keuangan Satuan Kerja Melalui Komitmen Organisasi	Kompetensi berpengaruh positif pada kinerja penyusun laporan keuangan melalui komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja penyusun laporan keuangan melalui komitmen organisasi.

No.	Tahun	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
11	2019	Pramukti	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, pengembangan karir secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, pengembangan karir secara langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai, kompetensi secara tidak langsung langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai, dan pengembangan karir secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

No.	Tahun	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
12	2019	Sampunto	Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Komitmen Organisasi (Studi Empirik Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Demak)	Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.
13	2019	Sari & Trifiyanto	Pengaruh Kompetensi Dan Kepercayaan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai BLUD Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Kebumen)	Kompetensi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja.
14	2012	Sujana	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung dan	Dalam penelitiannya menemukan bahwa faktor kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama dalam penelitian ini ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dari karyawan borongan yang bekerja di PT. Inti Kebun Sejahtera, ketika kompetensi karyawan borongan meningkat maka kinerja mereka juga akan meningkat. pengaruh kompetensi ini terutama dari ketrampilan

No.	Tahun	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			Buleleng)	kemudian disusul faktor pengetahuan dan terakhir adalah sikap kerja
15	2017	Yamali	Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Tenaga Ahli Perusahaan Jasa Konstruksi Di Provinsi Jambi	Kompetensi tenaga ahli secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, artinya bahwa peningkatan Kompetensi tenaga ahli akan mengakibatkan meningkatnya Komitmen Organisasi

BAB III

KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Pikir

3.1.1. Pengaruh Langsung Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi

Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaannya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh organisasinya (Basori et al., 2017). Menurut Pasal 206 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier. Kompetensi adalah kemampuan seseorang/individu untuk melaksanakan (secara profesional) suatu kegiatan dalam kategori/fungsi praktek keprofesian sesuai dengan yang diisyaratkan dalam organisasi.

Manurung dan Riani (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian selanjutnya dari Pramukti (2019) juga menemukan hal serupa yakni kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Implikasi temuan ini bahwa keseluruhan indikator kompetensi berupa pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap menunjukkan penerapan yang positif untuk kompetensi, namun tidak memberikan pengaruh yang nyata terhadap komitmen organisasi.

Komitmen adalah niat atau tekad untuk menjelaskan sesuatu yang menjadi daya dorong yang sangat kuat untuk mencapai tujuan (Swastika, 2011). Lebih lanjut dijelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu

sikap atau tingkah laku dari seseorang terhadap organisasi berupa loyalitas serta tercapainya visi, misi dan juga tujuan organisasi (Ardiansyah & Surjanti, 2020).

3.1.2. Pengaruh Langsung Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja

Suatu kompetensi yang dihubungkan dengan strategi organisasi yang dapat diterapkan pada semua karyawan sebagai suatu keahlian unggulan suatu organisasi. Sementara itu, kompetensi manajerial menunjukkan kemampuan dalam menjalankan manajemen dan kompetensi fungsional merupakan kemampuan berdasar profesi di bidang teknis tertentu (Ashariandi, 2017).

Basori (2017) dalam penelitiannya menemukan fakta empiris bahwa terdapat pengaruh kompetensi karyawan terhadap motivasi kerja. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka (H. M. Nasution, et al, 2016). Hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Motivasi yang rendah dapat membuat seseorang yang berkualitas tinggi mempunyai kinerja yang buruk dan sebaliknya.

Pemberian motivasi dapat memberikan efek positif dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai dalam pencapaian target kerja organisasi. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan indikasi kurangnya motivasi yang dimiliki

oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Motivasi dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Surajiyo, 2019).

3.1.3. Pengaruh Langsung Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Wibowo dalam penelitian Anggraeni dan Helmy (2020) mengemukakan bahwa 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. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan pegawai yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan. Kompetensi merupakan penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan serta kinerja seorang pegawai.

Sujana (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa faktor kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama dalam penelitian ini ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dari karyawan borongan yang bekerja di PT. Inti Kebun Sejahtera, ketika kompetensi karyawan meningkat maka kinerja mereka juga akan meningkat. pengaruh kompetensi ini terutama dari ketrampilan kemudian disusul faktor pengetahuan dan terakhir adalah sikap kerja.

Kinerja juga akan menjadi penting sebab kinerja akan mampu mencerminkan ukuran dari keberhasilan unsur pimpinan dalam mengelola organisasi dan Sumber Daya Manusia yang ada pada suatu organisasi (Azas et al., 2019).

3.1.4. Pengaruh Langsung Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi adalah derajat seseorang seseorang dalam mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi organisasi dan berkeinginan melanjutkan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya (Badu et al., 2019). Jackson dalam Badu et al., (2019) bahwa komitmen) bahwa komitmen organisasi adalah tingkat tingkat kepercayaan kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi tersebut. Mowday, Steers dan Porter, 1982 dalam Badu et al., (2019) mengatakan bahwa komitmen organisasi sebagai keinginan yang kuat untuk menjadi menjadi anggota anggota organisasi organisasi tertentu, berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

3.1.5. Pengaruh Langsung Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka (H. M. Nasution, et al, 2016). Hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Motivasi yang rendah dapat membuat seseorang yang berkualitas tinggi mempunyai kinerja yang buruk dan sebaliknya. Pemberian motivasi dapat memberikan efek positif dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai dalam pencapaian target kerja organisasi. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan indikasi kurangnya

motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Motivasi dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Surajiyo, 2019).

3.1.6. Pengaruh Tidak Langsung Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi.

Komitmen merupakan derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif didalamnya. Steers dalam Tulodo (2012) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Oleh karena itu dengan adanya komitmen organisasi dapat meningkatkan pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian dari Batilmurik (2020) menemukan pentingnya menciptakan komitmen organisasi yang kuat agar dapat memberi pengaruh yang efektif terhadap kinerja pegawai.

Hasibuan dalam Novriansyah et al., (2019) menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Rachmawati, (2016) dalam Wahyuni dan Gorda (2019) menyatakan kinerja dapat diartikan hasil dari suatu proses yang

diukur berdasarkan kesepakatan sebelumnya. Hasil yang diukur adalah pencapaian pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

3.1.7. Pengaruh Tidak Langsung Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi

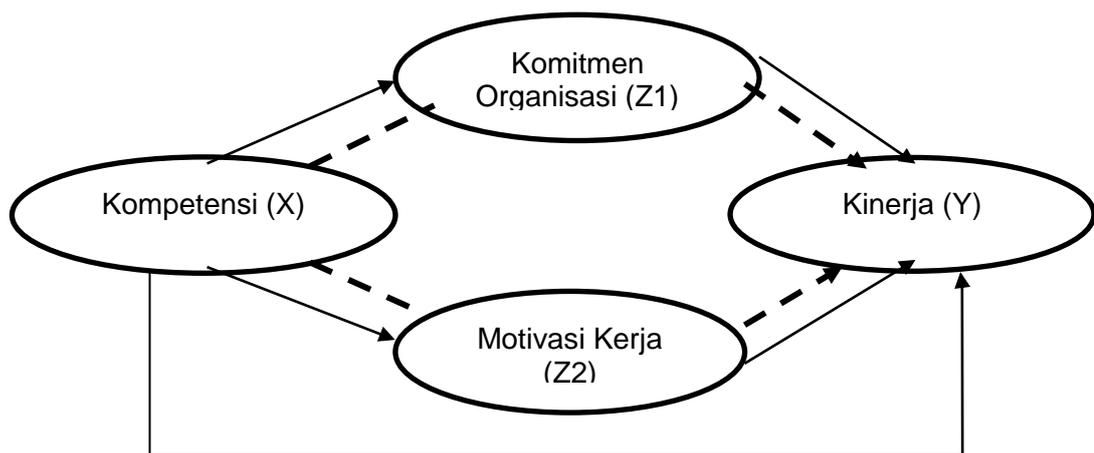
Selain kompetensi pegawai, motivasi kerja dipandang sebagai suatu indikator yang tidak begitu terlihat karena timbul dari dalam diri masing-masing pegawai. Oleh sebab itu, motivasi kerja dapat digunakan sebagai variabel intervening (Basori et al., 2017).

Motivasi adalah sebuah keinginan atau dorongan yang berasal dari dalam diri individu untuk kemudian melakukan suatu tindakan yang dianggapnya sesuai dengan situasi yang dia alami. Hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan yang ada menunjukkan bahwa para karyawan ini ingin membutuhkan ruang untuk mengaktualisasikan diri atau dengan kata lain kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan. Kinerja mereka akan semakin baik ketika mereka merasa termotivasi melalui perhatian dan penghargaan yang diberikan oleh pimpinannya. Ini berarti bahwa motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai (Lawasi dan Triatmanto, 2017).

Penelitian terdahulu dari Lioni (2021) menemukan bahwa aspek lain yang memengaruhi kinerja pada penelitiannya yaitu motivasi yang dapat mendukung kompetensi pegawai. Hasil penelitian lain dari Tua et al (2020) juga menemukan kondisi yang sama terkait pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Motivasi dapat didefinisikan sebagai kesatuan kompleks dari proses pemberian motif kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi dan meningkatkan kompetensi demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis (Utami, 2015). Robbin dalam penelitian Rahayu dan Ruhamak (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi demi tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan dan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Berdasarkan landasan teori dan referensi penelitian terdahulu yang telah dijelaskan maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual

3.2. Hipotesis

- 1) Kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan.

- 2) Kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan.
- 3) Kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan.
- 4) Komitmen organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan.
- 5) Motivasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan
- 6) Kompetensi berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan jika dimediasi oleh komitmen organisasi.
- 7) Kompetensi berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan jika dimediasi oleh motivasi kerja.