

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN
KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA
ORGANISASI MELALUI MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA KANTOR DINAS BINA MARGA DAN
SUMBER DAYA AIR KOTA BEKASI)**

TESIS

**Oleh :
Dwi Setyowati
201920152002**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Kerja
Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Melalui
Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi
Pada Kantor Dinas Bina Marga dan Sumber Daya
Air Kota Bekasi)

Nama Mahasiswa : Dwi Setyowati, S.Kom
Nomor Pokok Mahasiswa : 201920152002
Program Studi/Fakultas : Magister Manajemen/
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal Lulus Ujian Tesis : 28 Januari 2022

Bekasi, 04 Februari 2022

MENYETUJUI,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Zahara Tussoleha Rony, S.Pd, M.M
NIDN. 0304116501

Dr. Beti Nurbaiti, S.T.P, M.E.
NIDN. 0314117307

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Kerja
Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Melalui
Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi
Pada Kantor Dinas Bina Marga dan Sumber Daya
Air Kota Bekasi)

Nama Mahasiswa : Dwi Setyowati, S.Kom

Nomor Pokok Mahasiswa : 201920152002

Program Studi/Fakultas : Magister Manajemen/
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal Lulus Ujian Tesis : 28 Januari 2022

Bekasi, 04 Februari 2022

MENGESAHKAN,

Ketua Tim Penguji : Dr. Istianingsih Sastrodiharjo, CA., CSRA., CMA., CACP.

NIDN 0318107101

Penguji I : Dr. Zahara Tussoleha Rony, S.Pd, M.M

NIDN 0304116501

Penguji 2 : Dr. Faroman Syarief, S.E., M.M

NIDN 0405095803

MENGETAHUI,

Ketua Program Studi

Magister Manajemen

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Faroman Syarief, S.E., M.M

NIDN 0405095803

Dr. Istianingsih Sastrodiharjo, CA., CSRA., CMA., CACP.

NIDN 0318107101

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

Tesis yang berjudul

Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi)

Ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri dan tidak mengandung materi yang ditulis oleh orang lain kecuali pengutipan sebagai referensi yang sumbernya telah dituliskan secara jelas sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan adanya kecurangan dalam karya ini, saya bersedia menerima sanksi dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Saya mengizinkan skripsi ini dipinjam dan digandakan melalui perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Saya memberikan izin kepada Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya untuk menyimpan Tesis ini dalam bentuk digital dan mempublikasikannya melalui Internet selama publikasi tersebut melalui portal Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Bekasi, 04 Februari 2022

Yang membuat pernyataan,



Dwi Setyowati, S.Kom

201920152002

ABSTRACT

Dwi Setyowati 201920152002 *The Influence of Competence and Work Commitment of Employees on Organizational Performance through Motivation as an intervening variable (Study at the Office of Highways and Water Resources Bekasi City).*

This study aims to analyze the competency variable, commitment to organizational performance through motivation as an intervening variable (Study at the Office of Highways and Water Resources Bekasi City). The analytical method used is quantitative with the SEM-LISREL equation version 8.8. The population and sample in this study were civil servants at the Bekasi City DBMSDA Service, which amounted to 158 people.

The results of the study 1). There is a direct relationship of competence to organizational performance, the absolute value of t count > 1.96 (3.94). 2). There is an indirect relationship of competence to organizational performance through intervening motivation, amounting to (0.24 <0.42). 3). There is a direct relationship between competence and motivation, absolute t value > 1.96 (7.31) 4). There is a direct relationship between commitment to organizational performance through intervening motivation, indirect effect > Direct influence (0.07 > 0.05). 5). There is a direct relationship between commitment to motivation, absolute t-count value > 1.96 (2.50) 6). There is a direct relationship of motivation to organizational performance, absolute t-count value > 1.96 (4.21). 7). There is a direct relationship of commitment to organizational performance, absolute t value < 1.96 (0.84).

Keywords: Competence, Commitment, Motivation and Organizational Performance

ABSTRAK

Dwi Setyowati 201920152002 Pengaruh Kompetensi dan Komitmen kerja pegawai terhadap Kinerja Organisasi melalui Motivasi sebagai variabel intervening (Studi pada Kantor Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis variable kompetensi, komitmen terhadap kinerja organisasi melalui motivasi sebagai variable intervening (Studi pada Kantor Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi).

Metode analisis yang digunakan yaitu kuantitatif dengan persamaan SEM-LISREL versi 8.8. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah PNS Dinas DBMSDA kota Bekasi yang berjumlah 158 orang.

Hasil penelitian 1).Terdapat hubungan langsung kompetensi terhadap kinerja organisasi, nilai t hitung absolut ≥ 1.96 (3.94). 2).Terdapat hubungan tidak langsung kompetensi terhadap kinerja organisasi melalui intervening motivasi, sebesar (0.24<0.42). 3).Terdapat hubungan langsung antara kompetensi terhadap motivasi, nilai t hitung absolut ≥ 1.96 (7.31) 4).Terdapat hubungan langsung komitmen terhadap kinerja organisasi melalui intervening motivasi, *Pengaruh tidak langsung > Pengaruh langsung* (0.07> 0.05). 5).Terdapat hubungan langsung antara komitmen terhadap motivasi, nilai t hitung absolut ≥ 1.96 (2.50) 6).Terdapat hubungan langsung motivasi terhadap kinerja organisasi, nilai t hitung absolut ≥ 1.96 (4.21). 7).Terdapat hubungan langsung komitmen terhadap kinerja organisasi, nilai t hitung absolut ≤ 1.96 (0.84).

Kata Kunci : Kompetensi, Komitmen, Motivasi dan Kinerja Organisasi

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang hanya atas pertolongan- Nya semata penulis dapat menyelesaikan penelitian tesis ini untuk meraih gelar Magister Manajemen (M.M) yang selesai tepat pada waktunya yang dimana sebagai suatu syarat untuk terpenuhinya kelulusan, serta penulis mengucapkan banyak terimakasih yang akan penulis hanturkan kepada :

1. Bapak Irjen Pol (Purn) Dr. Drs. Bambang Karsono, S.H., M.M Selaku Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
2. Ibu Dr. Istianingsih Sastrodiharjo, CA., CSRA., CMA., CACP Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
3. Ibu Prof. Nera Marinda Machdar, SE Ak., Pg. Dipl Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
4. Bapak Dr. Wastam Wahyu Hidayat, S.E., M.M Selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
5. Bapak Ery Teguh Prasetyo, S.E., M.M Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
6. Bapak Dr. Faroman Syarief, S.E., M.M Selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen.
7. Bapak Widi Winarso, S.E., M.M Selaku Ses Program Studi Magister Manajemen.
8. Ibu Dr. Zahara Tussoleha Rony, S.Pd., M.M Selaku Dosen Pembimbing pertama yang telah memberikan ilmunya dan memberikan masukan yang berarti kepada saya.
9. Ibu Dr. Beti Nurbaeti, S.T.P, M.E Selaku Dosen Pembimbing kedua yang telah memberikan banyak masukan dan arahan yang sangat berarti bagi penyusunan tesis.

10. Rasa terimakasih juga saya sampaikan kepada suami tercinta Dr. Tri Adhianto dan anak-anak tersayang (M. Mahendra Ghani A.P., Sabrina Dhia Salsabila, Adhitya Zhariif Bintang Kaamil) yang telah mensupport untuk dapat bertahan dan berjuang dalam menyelesaikan kuliah strata 2 ini.
11. Pihak lainnya yang tidak bisa saya sebutkn satu persatu yang telah membantu proses penyelesaian penelitian ini.

Akhir kata, penelitian ini penulis persembahkan untuk Pemerintah Kota Bekasi dan seluruh masyarakatnya. Semoga tesis ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi semua pihak yang telah membaca, mohon maaf bila ada kekurangan dalam penyusunan penelitian ini. Saran dan perbaikan bisa menjadi acuan untuk peneliti selanjutnya.

Bekasi, 27 Januari 2022

Dwi Setyowati, S.Kom



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	14
1.3 Batasan Masalah.....	14
1.4 Rumusan Masalah.....	15
1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian	16
1.5.1 Tujuan Penelitian.....	16
1.5.2 Manfaat Penelitian.....	17
1.5.2.1 Manfaat Akademis.....	17
1.5.2.2 Manfaat Penelitian	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	18
2.1 Tinjauan Pustaka	18
2.1.1 Kinerja	18

2.1.1.1	Pengertian Kinerja Organisasi.....	18
2.1.1.2	Kriteria Kinerja	20
2.1.1.3	Standar Kinerja	22
2.1.1.4	Evaluasi Kinerja	23
2.1.1.5	Dimensi dan Indikator Kinerja.....	26
2.1.2	Kompetensi	27
2.1.2.1	Pengertian Kompetensi	27
2.1.2.2	Manfaat Kompetensi.....	28
2.1.2.3	Unsur-Unsur Kompeten.....	29
2.1.2.4	Karakteristik Kompetensi	30
2.1.2.5	Tipe Kompetensi.....	31
2.1.2.6	Dimensi dan Indikator Kompetensi	32
2.1.3	Komitmen Kerja Pegawai	34
2.1.3.1	Pengertian Komitmen Kerja Pegawai.....	34
2.1.3.2	Dimensi dan Indikator Komitmen Kerja Pegawai	35
2.1.3.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja.....	36
2.1.4	Motivasi	38
2.1.4.1	Pengertian Motivasi	38
2.1.4.2	Jenis-Jenis Motivasi	43
2.1.4.3	Tujuan dan Manfaat Motivasi.....	44
2.1.4.4	Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja.....	44
2.1.4.5	Dimensi dan Indikator Motivasi.....	45

2.2	Penelitian Terdahulu	47
2.3	Posisi Penelitian / <i>State of The Art</i>	79
2.4	Kerangka Berpikir	79
2.4.1	Hubungan Antar Variabel.....	80
2.4.1.1	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja organisasi	80
2.4.1.2	Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Pegawai	81
2.4.1.3	Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Organisasi	81
2.4.1.4	Pengaruh Komitmen Terhadap Motivasi.....	82
2.4.1.5	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Organisasi..	82
2.4.1.6	Pengaruh Kompetensi dan Komitmen terhadap Kinerja Organisasi	83
2.4.1.7	Pengaruh Kompetensi dan Komitmen terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai variable intervening.....	83
2.5	Hipotesis	84
BAB III	METODE PENELITIAN	85
3.1	Jenis Penelitian	85
3.2	Metode Penelitian	86
3.3	Populasi dan Sampel.....	86
3.4	Teknik Pengumpulan Data	87
3.5	Teknik analisa data dan Validitas.....	88
3.5.1	Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	88
3.5.2	<i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA)	
3.5.3	Uji Kecocokan.....	90
3.5.3.1	Kecocokan Keseluruhan Model (<i>overall</i>	

4.4	Hasil Analisa Uji <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) ...	114
4.4.1	Uji Kecocokan Model	114
4.4.1.1	Variabel Laten Kompetensi (KOMPET)	115
4.4.1.2	Variabel Laten Komitmen (KOMIT)	117
4.4.1.3	Variabel Laten Motivasi (MOTIV)	119
4.4.1.4	Variabel Laten Kinerja Organisasi (KINOR)	122
4.5	Uji <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA)	125
4.6	Uji Kecocokan Model Struktural	128
4.7	Pembahasan	133
4.7.1	Pembahasan Hasil Survey Persepsi Responden	133
4.7.1.1	Variabel Kompetensi (KOMPET)	133
4.7.1.2	Variabel Komitmen (KOMIT)	135
4.7.1.3	Variabel Motivasi (MOTIV)	136
4.7.1.4	Variabel Kinerja Organisasi (KINOR)	137
4.7.2	Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Organisasi .	141
4.7.3	Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Organisasi melalui Variable Intervening Motivasi	143
4.7.4	Hubungan Kompetensi terhadap Motivasi	144
4.7.5	Hubungan Komitmen terhadap Kinerja Organisasi melalui Variabel Intervening Motivasi	145
4.7.6	Hubungan Komitmen terhadap Motivasi	147
4.7.7	Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Organisasi	148
4.7.8	Hubungan Komitmen terhadap Kinerja Organisasi ...	149
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	151

5.1	Kesimpulan	151
5.2	Saran	153
DAFTAR PUSTAKA		155
LAMPIRAN-LAMPIRAN		160



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Sasaran dan Tujuan Jangka Menengah Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi.....	2
Tabel 1.2	Capaian Kinerja Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi 2019	5
Tabel 1.3	Capaian Kinerja DBMSDA Kota Bekasi 2020.....	6
Tabel 1.4	Kemampuan Teknis	9
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	48
Tabel 3.1	Jumlah pegawai Dinas Bina Marga Sumber Daya Manusia Kota Bekasi	87
Tabel 3.2	Indikator <i>Goodness of Fit Index</i> (GOFI)	91
Tabel 3.3	Operasional Variabel.....	95
Tabel 3.4	Variabel Laten Kompetensi	98
Tabel 3.5	Variabel Laten Komitmen.....	100
Tabel 3.6	Variabel Motivasi.....	101
Tabel 3.7	Variabel Kinerja Organisasi.....	102
Tabel 4.1	Data Responden berdasarkan Usia.....	108
Tabel 4.2	Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin	109
Tabel 4.3	Data Responden Berdasarkan Pendidikan.....	110
Tabel 4.4	Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja	111
Tabel 4.5	Rekapitulasi Hasil Pre-test Uji Instrumen Kuesioner	114
Tabel 4.6	Uji Kecocokan Model Variabel Laten Kompetensi (KOMPET)..	116

Tabel 4.7 Uji Kecocokan Model pengukuran (Validitas dan Reliabilitas) Kompetensi (KOMPET)	116
Tabel 4.8 Uji Kecocokan Keseluruhan Model Komitmen	119
Tabel 4.9 Uji Kecocokan Keseluruhan Model Motivasi	120
Tabel 4.10 Uji Kecocokan Model Pengukuran (Validitas dan Reliabilitas) Motivasi	121
Tabel 4.11 Uji Kecocokan Keseluruhan Model Kinerja	123
Tabel 4.12 Uji Kecocokan Model Pengukuran (Validitas dan Reliabilitas) Kinerja Organisasi	124
Tabel 4.13 Uji Kecocokan Model Pengukuran (Validitas dan Reliabilitas) Variabel Laten CFA	127
Tabel 4.14 Uji Kecocokan Model Pada Model Struktural Penelitian	130
Tabel 4.15 Hasil Uji Model Struktural	131
Tabel 4.16 Jawaban Hasil Variabel KOMPET	133
Tabel 4.17 Jawaban Hasil Variabel KOMIT	135
Tabel 4.18 Jawaban Hasil Variabel MOTIV	136
Tabel 4.19 Jawaban Hasil Variabel KINOR	137
Tabel 4.20 Hasil Uji Model Struktural	139

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kriteri Kinerja	21
Gambar 2.2	Proses Evaluasi Kinerja.....	24
Gambar 2.3	Hirarki Kebutuhan dari Maslow	39
Gambar 2.4	Kerangka Berpikir	80
Gambar 3.1	Model Pengukuran Variabel Laten Kompetensi (KOMPET).....	99
Gambar 3.2	Model Pengukuran Variabel Laten Komitmen (KOMIT)..	100
Gambar 3.3	Model Pengukuran Variabel Laten Motivasi (MOTIV).....	102
Gambar 3.4	Model Pengukuran Variabel Laten Kinerja Organisasi (KINOR).....	103
Gambar 4.1	Alamat Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi	105
Gambar 4.2	Struktur Organisasi DBMSDA Kota Bekasi	107
Gambar 4.3	Deskriptif Berdasarkan Usia Responden.....	109
Gambar 4.4	Statistik Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin	110
Gambar 4.5	Statistik Deskriptif Berdasarkan Pendidikan Terakhir	111
Gambar 4.6	Statistik Deskriptif Berdasarkan Lama Bekerja	112
Gambar 4.7	Uji Kecocokan Model Variabel Laten Kompetensi	115
Gambar 4.8	Uji Kecocokan Model Variabel Laten Komitmen.....	118
Gambar 4.9	Uji Kecocokan Keseluruhan Model Komitmen	118
Gambar 4.10	Uji Kecocokan Model Variabel Laten Motivasi	120
Gambar 4.11	Uji Kecocokan Model Variabel Laten Kinerja Organisasi.....	123
Gambar 4.12	Uji <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA)	126

Gambar 4.13 Uji Kecocokan Model Variabel Laten CFA.....	127
Gambar 4.14 Path Diagram Uji Model Struktural/Uji Hipotesa (<i>T-Value</i>) ...	129
Gambar 4.15 Path Diagram Uji Model Struktural/Uji Hipotesa (<i>Koefisien Standar</i>).....	129
Gambar 4.16 Uji Hipotesa pada Model Konseptual Penelitian.....	130

