

KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI KAITANYA PADA MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI

Marita Diansyah¹, Handry Sudiarta Athar², Achmad Fauzi³

Universitas Terbuka, maritadiansyah@gmail.com
Universitas Terbuka, andre_sudiarta@yahoo.com
Universitas Bhayangkara Jakarta
Raya, achmad_fauzi@yaho.com

Article history			
Dikirim tanggal	: 29/08/2020	Diterima tanggal	: 27/09/2020
Revisi pertama tanggal	: 27/09/2020	Tersedia online tanggal	: 29/09/2020

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima. Populasi penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima yang berjumlah 55 orang, dimana keseluruhan pegawai menjadi sampel penelitian. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan Skala Likert. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi motivasi tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penulis menyarankan agar Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kompetensi pegawai dengan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan jenjang pendidikannya serta mengikutsertakan pegawai dalam berbagai pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tupoksinya.

Kata Kunci : Kompetensi, Komitmen Organisasi, Motivasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of competence and organizational commitment on employee performance with motivation as an intervening variable in the Department of Education and Culture of the City of Bima. This study's population is 55 Civil Servants at the Bima City Education and Culture Office, of which all employees are the research samples. Measurement of variables is using a Likert Scale. The analysis technique used in this study is Path Analysis. The results showed that competence has a significant effect on employee performance, but motivation does not mediate competence. In contrast, organizational commitment does not significantly influence employee performance. The author suggests that the City of Education and Culture Office of Bima improve employee performance by increasing employee competency by providing employees opportunities to improve their education levels and involving employees in various education and training programs the primary function.

Keywords : Competence, Organizational Commitment, Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja menggambarkan hasil usaha yang diperoleh pegawai, dilihat dari kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan kewajibannya. Kinerja menggambarkan keseluruhan proses kerja tidak hanya hasil akhir dari pekerjaan. Pengukuran kinerja pegawai perlu dilakukan agar pencapaian hasil kerja pegawai dapat diketahui dan dapat dievaluasi lebih lanjut.

Tujuan organisasi akan tercapai apabila didukung oleh kinerja pegawai yang baik. Maka dari itu, atasan dalam organisasi perlu mengupayakan berbagai hal supaya pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya secara maksimal. Pimpinan organisasi harus memotivasi pegawai supaya menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dalam berbagai kondisi serta dengan tingkat kapasitas kerja yang tinggi agar pada akhirnya target yang ditentukan oleh organisasi dapat tercapai. Fenomena yang terjadi secara global, kinerja aparatur (PNS) masih sangat rendah. Hal ini disebabkan oleh belum maksimalnya penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara yang berimbas pada kurangnya kualitas pelayanan kepada masyarakat .

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima merupakan Perangkat Daerah yang terdiri atas beberapa unit pelaksana. Berdasarkan hasil temuan mengungkapkan bahwa kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima masih rendah, hal ini dilihat dari kinerja guru masih belum optimal dan kinerja pengawas sekolah yang dinilai masih rendah karena belum memberikan motivasi bagi tenaga pendidik untuk melaksanakan tugas pedagogiknya Berdasarkan Lakip Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima (2018), menggambarkan beberapa indikator kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima yang sebagiannya mengalami penurunan. Beberapa indikator yang mengalami penurunan diantaranya: Angka Partisipasi Kasar (APK) SD/MI/Paket A mengalami penurunan dari tahun 2017 ke 2018 sebesar 2,03%, SMP/MTs/Paket B mengalami penurunan sebesar 2,01%. Angka Partisipasi Murni (APM) SD/MI/Paket A mengalami penurunan sebesar 2,03%, SMP/MTs/ Paket B mengalami penurunan sebesar 2%. Disamping itu, Rata-Rata Nilai Ujian Nasional Jenjang SD/MI/Paket A mengalami penurunan dari tahun 2017 ke 2018 sebesar 0,05%, SMP/MTs/Paket B mengalami penurunan sebesar 1,10%. Penurunan di atas menggambarkan bahwa kinerja organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima selama 3 Tahun terakhir mengalami penurunan.

Penurunan kinerja organisasi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu kemungkinan adalah akibat dari menurunnya kinerja anggota organisasi dalam hal ini pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima. Berkaitan dengan penurunan kinerja pegawai dilingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima, salah satu aspek yang mungkin mempengaruhi adalah ketidaksesuaian kompetensi meliputi pengetahuan, keahlian, dan perilaku pegawai dengan bidang tugas.

Selain faktor kompetensi, komitmen organisasi juga mempunyai kontribusi yang besar dalam pencapaian tujuan dan cita-cita organisasi. Komitmen organisasi menggambarkan seberapa besar keterlibatan pegawai dalam organisasi. Komitmen menjadi dasar dan mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya. Akan tetapi saat ini banyak pegawai yang kurang memberikan perhatian akan komitmen atau loyalitas dalam bekerja sehingga kinerja mereka kurang maksimal.

Menurut Suharni dkk. (2017) teori semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi kinerja, namun hal yang menarik Noel dkk. (2017)

Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hal senada dikemukakan oleh Hastuti (2018) yaitu kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berbeda dengan kedua peneliti tersebut, Karunia (2017) dan Pandaleke (2016) menyatakan bahwa ada pengaruh positif kompetensi pada kinerja karyawan. Adanya riset gap tersebut mengindikasikan penting kiranya untuk menguji kembali variable yang diuji pada penelitian terdahulu. Berdasar hal tersebut dilakukan analisis pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Darso (2016) melakukan penelitian kuantitatif. Data diperoleh dari Metode Survey dengan Kuesioner sebagai instrument utamanya yang didistribusikan ke 40 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen.

Noel, dkk. (2017) Penelitian yang menggunakan alat analisis Regresi Berganda. Data terkumpul melalui kuesioner yang didistribusikan kepada 55 responden. Penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin dan Kompetensi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Hastuti (2018), Analisis Path. Data terkumpul melalui kuisisioner yang dibagikan kepada 96 responden. Hasil Penelitian ini adalah Motivasi, Kompetensi dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja, motivasi dan kepuasan berpengaruh terhadap komitmen kerja. Tidak ada pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kepuasan terhadap kinerja dengan komitmen kerja sebagai variabel intervening. Karunia (2017), mengumpulkan data melalui kuesioner dengan sampel 78 orang responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, Disiplin dan Komitmen Organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Riset yang dilakukan oleh Pandaleke (2016) menyebutkan melalui variable Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dianalisis lebih lanjut pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan variabel Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai. Variabel Kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Budiman dkk. (2016) Secara simultan Kompetensi, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hoke dkk. (2018) melakukan Penelitian ini adalah kuantitatif analisis data adalah regresi linear berganda. Populasi penelitian sebanyak 50 orang dan jumlah ini menjadi sampel penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Komitmen Organisasi dan Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mencari tahu hubungan atau bentuk keterkaitan lainnya (pengaruh) antara satu atau lebih variabel. Penelitian asosiatif digunakan karena penelitian ini dilakukan analisis pengaruh dari variabel yang dihubungkan yaitu pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent yaitu kompetensi (X_1), dan komitmen organisasi (X_2), melalui motivasi kerja (Y_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu keseluruhan PNS pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima sebanyak 55 (lima puluh lima) pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah sensus sehingga semua populasi dijadikan sampel. Penggunaan teknik sensus dikarenakan jumlah populasi yang terbilang kecil.

Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan Skala Likert. Penggunaan skala Likert memungkinkan variabel dielaborasi kedalam bentuk indikator-indikator yang dapat diukur sehingga dapat dijadikan dasar dalam pembuatan pertanyaan yang akan diajukan kepada responden. Jawaban dari setiap pertanyaan diberi skor 1-5.

Data penelitian dapat diperoleh menggunakan teknik pengumpulan data tertentu. Teknik pengumpulan data adalah berbagai cara yang digunakan untuk mendapatkan keterangan atau data terkait dengan penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah berupa angket dan dokumentasi. Sedangkan alat pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner.

Setelah semua data baik dari sumber primer maupun sekunder telah terkumpul maka dapat dilakukan analisis data. Analisis data terdiri dari beberapa tahapan, dimulai dari tahap pengelompokan data, tabulasi data, penyajian data, hingga perhitungan untuk menguji hipotesis dan menjawab masalah penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan Analisis Statistik Deskriptif, Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, dan Analisis Jalur (Path Analysis).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden yang diteliti adalah seluruh PNS pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima sejumlah 55 orang. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin menunjukkan pegawai laki-laki merupakan mayoritas dengan jumlah 30 orang atau dengan prosentase sebesar 55 % sedangkan pegawai perempuan sejumlah 25 orang atau 45 % dari keseluruhan pegawai, hal ini memberikan kontribusi positif bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima untuk menunjukkan kinerja pegawai secara optimal. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia didominasi oleh pegawai dengan tentang waktu usia antara 41 – 50 tahun dengan jumlah 26 orang atau dengan prosentase sebesar 47 %, disusul kemudian oleh pegawai dengan usia 31-40 tahun yang berjumlah 21 orang atau dengan prosentase sebesar 38 %. Selanjutnya usia ≥ 50 tahun sebesar 7 orang atau 13%, dan hanya ada 1 orang atau 2% yang berusia ≤ 30 tahun. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan sebagian besar responden merupakan sarjana (S1) dengan dengan jumlah 31 orang atau prosentase sebesar 56 %. Kemudian tingkat pendidikan SMA dengan jumlah 15 orang atau 27 %, S2 sebanyak 7 orang, serta masing-masing 1 orang untuk D III dan S3. Karakteristik Responden Berdasarkan

Masa Kerja responden yang memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 24%, responden yang memiliki masa kerja antara 11-20 tahun berjumlah 30 orang atau sebesar 54%, responden yang memiliki masa kerja antara 21-30 berjumlah 10 orang atau 18%, sedangkan responden dengan masa kerja di atas 31 tahun berjumlah 2 orang dengan kata lain 4%. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan menunjukkan bahwa 65 % pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima telah mendapat Golongan III. Tapi terdapat 12 orang atau 22% pegawai masih golongan II.

Hasil

Berdasarkan hasil rekapitulasi pengujian validitas bahwa semua item pertanyaan terhadap variabelnya yaitu kompetensi, komitmen organisasi, motivasi, dan kinerja dinyatakan valid karena nilai korelasi tiap pertanyaan dengan total skor lebih besar dari 0,266. Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui seluruh variabel yaitu kompetensi, komitmen organisasi, motivasi, dan kinerja mempunyai nilai Alpha Cronbach's diatas 0,6 artinya alat pengukur dalam pengumpulan data mempunyai hasil yang konsisten atau reliabel.

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa hasil *tolerance* pada variabel kompetensi pegawai, komitmen organisasi, dan motivasi kerja lebih dari 0,1 sementara nilai VIF kurang dari 5. Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung multikolinearitas, yang artinya kondisi antara variabel kompetensi pegawai, komitmen organisasi, dan motivasi kerja dalam model regresi tidak saling bebas secara sempurna. Hasil analisis menggambarkan pola distribusi normal yang ditandai dengan penyebaran data residual disekitar garis diagonal, maka model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Pada hasil scatterplot menunjukkan penyebaran data di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang berarti model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini juga berarti pada semua pengamatan terdapat varian yang berbeda-beda dari residualnya.

Susunan model sub struktur analisis jalur terbagi menjadi dua yaitu sub struktur X_1 dan X_2 terhadap Y_1 dan X_1, X_2 , dan Y_1 terhadap Y_2 .

Tabel 1, Hasil Kompetensi Pegawai dan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja

Variabel Bebas	Koefisien		Standar Error	T	Sig.
	Unstandardized	Standardized			
Constant	5.316		2.608	2.039	0.047
Kompetensi	0.600	0.572	0.137	4.377	0.000
Komitmen Organisasi	0.203	0.209	0.127	1.602	0.115
R ² : 0.536					
F : 30.089		n : 55			
Sig. (F) : 0.000					

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil pada Tabel 1, menunjukkan kompetensi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Hal tersebut diindikasikan dari nilai signifikansi kompetensi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Berbeda dengan kompetensi, variabel komitmen organisasi justru tidak berpengaruh terhadap motivasi, karena nilai signifikansi variabel ini lebih besar dari 0,05 yaitu 0,115.

Dalam rangka menguji ketiga variabel yaitu kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan maka dilakukan pengujian persamaan kedua. Hasil pengujian persamaan kedua tersebut digambarkan pada Tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Kompetensi Pegawai dan Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Bebas	Koefisien		Standar Error	t	Sig.
	Unstandardized	Standardized			
Constant	-1.236		2.941	-0.420	0.676
Kompetensi	0.857	0.484	0.174	4.928	0.000
Komitmen Organisasi	0.027	0.016	0.141	0.190	0.850
Motivasi	0.804	0.476	0.150	5.344	0.000
R ² : 0.901 F : 73.536 Sig. (F) : 0.000					
n : 55					

Sumber : Data primer diolah, 2019

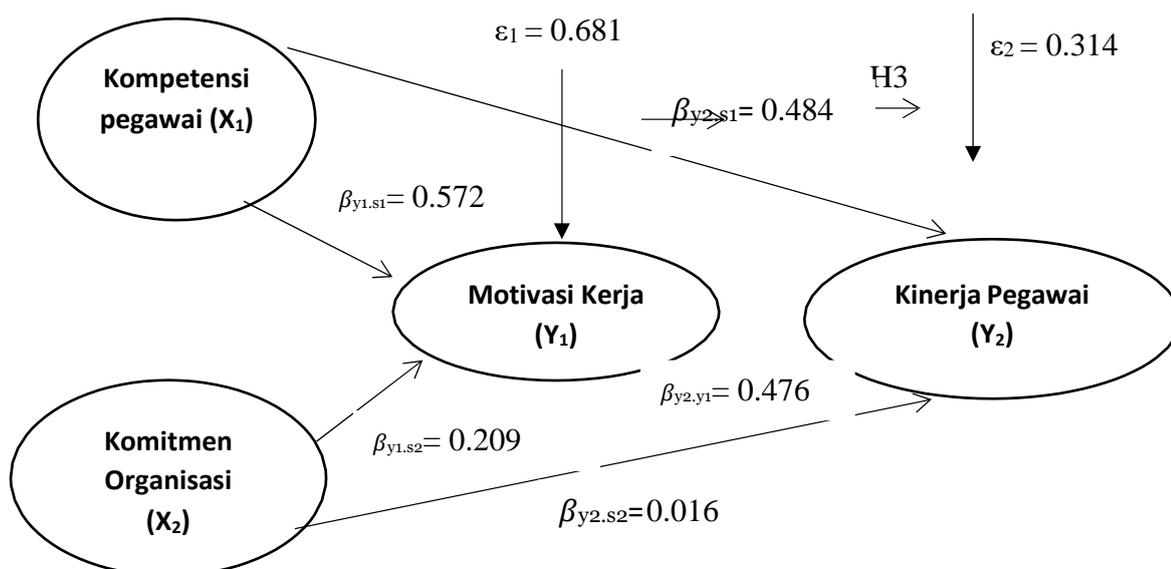
Pada tabel sub struktur 1, besarnya koefisien determinasi atau kontribusi dari X₁ dan X₂ secara simultan terhadap Y₁ sebesar 0.536 sehingga besar error ε₁ (pengaruh error) sebagai berikut:

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0.536} = \sqrt{0.464} = 0.681$$

Pada tabel sub struktur 2, besarnya koefisien determinasi atau kontribusi dari X₁, X₂ dan Y₁ secara simultan terhadap Y₂ sebesar 0.901 sehingga besar error ε₂ (pengaruh error) sebagai berikut:

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0.901} = \sqrt{0.099} = 0.314$$

Dengan demikian, gambar keseluruhan diagram jalur dari sub struktur 1 dan sub struktur 2 adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Analisis Jalur

Koefisien determinasi total dapat dijelaskan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$R^2m = 1 - \frac{P_{e1}^2 + P_{e2}^2 + \dots + P_{ep}^2}{ep}$$

$$R^2m = 1 - (0.681)^2 \times (0.314)^2$$

$$R^2m = 1 - (0.437 \times 0.098)$$

$$R^2m = 1 - 0.339$$

$$= 0.661$$

Berdasarkan perhitungan diatas mengartikan bahwa keragaman data dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 66.1% atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data adalah sebesar 66.1% yang dapat dijelaskan oleh model tersebut. Sedangkan sisanya 33.9% dijelaskan oleh variabel lain yang belum ada didalam model dan error. Berikut rangkuman dari hasil penelitian diatas yang disajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 3. Rangkuman Hasil Analisis Jalur

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung melalui Y1	Pengaruh Bersama (R^2m)
X1 – Y1	0.572	0.572		-
X1 – Y2	0.484	0.484	$0.572 \times 0.476 = 0.272$	-
X2 – Y1	0.209	0.209		-
X2 – Y2	0.016	0.016	$0.209 \times 0.476 = 0.099$	-
Y1 – Y2	0.476	0.476		-
ϵ_1	0.681			-
ϵ_2	0.314			-
X1,X2,Y1 – Y2				0.661

Sumber : Data primer diolah, 2019

Pembahasan

Pengaruh langsung Kompetensi Pegawai (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2)

Berdasarkan hasil analisis data bahwa pengaruh langsung Kompetensi Pegawai (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2) sebesar 0,484 ; artinya pengaruh langsung Kompetensi Pegawai (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2) adalah sebesar 48,4 %. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Dikbud Kota Bima. Hal ini dapat di lihat dari hasil t hitung sebesar 4.928 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 dimana t hitung lebih besar dari 1.64 dan nilai signifikansi kurang dari 0.05, ini berarti semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawainya. Kinerja Pegawai Dinas Dikbud Kota Bima dapat ditingkatkan apabila kompetensi sumber daya manusia yang ada dapat ditingkatkan. Dalam hal ini kinerja dapat ditingkatkan dengan adanya perhatian terhadap setiap indikator kompetensi sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan dan sikap. Dengan memperhatikan hal tersebut maka akan menghasilkan pegawai yang dapat memaksimalkan kinerja dalam setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian, Darso (2016), Pandaleke (2016), Karunia (2017), dan Hastuti (2018) yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tetapi tidak mendukung penelitian Noel, dkk (2017) yang membuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Langsung Komitmen Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y₂)

Berdasarkan hasil analisis data bahwa pengaruh langsung Komitmen Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y₂) sebesar 0,016 ; artinya pengaruh langsung Komitmen Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y₂) adalah sebesar 1,6 %. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Dikbud Kota Bima. Hal ini dapat di lihat dari hasil t hitung sebesar 0.190 dengan nilai signifikansi sebesar 0.850, dimana t hitung lebih kecil dari 1.64 dan nilai signifikansi lebih dari 0.05, ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi pegawai maka tidak akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai atau terjadi peningkatan tetapi tidak signifikan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Pandaleke (2016) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi tidak mendukung penelitian Supiyanto (2015) serta Karunia (2017) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Langsung Motivasi Kerja (Y₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y₂)

Berdasarkan hasil analisis data bahwa pengaruh langsung Motivasi Kerja (Y₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y₂) sebesar 0,476; artinya pengaruh langsung Motivasi Kerja (Y₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y₂) adalah sebesar 47,6 %. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Dikbud Kota Bima. Hal ini dapat di lihat dari hasil t hitung sebesar 5.344 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, dimana t hitung lebih besar dari 1.64 dan nilai signifikansi kurang dari 0.05, ini menunjukkan bahwa apabila motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula. Ini berarti pemberian motivasi mampu memberikan dorongan atau semangat kepada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sujana (2012), Hastuti (2018), dan Wasahua (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Tidak Langsung Kompetensi Pegawai (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y₂) melalui Motivasi (Y₁)

Berdasarkan hasil analisis data bahwa pengaruh tidak langsung Kompetensi Pegawai (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y₂) melalui Motivasi (Y₁) adalah sebesar 0,272; artinya pengaruh tidak langsung Kompetensi Pegawai (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y₂) melalui Motivasi (Y₁) adalah sebesar 27,2 %. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai, yang artinya bahwa pengaruh langsung dari kompetensi pegawai ke kinerja pegawai lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung yang dimediasi oleh motivasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur langsung yaitu 0,484 lebih besar dari pada koefisien jalur tidak langsung dengan motivasi sebagai variabel intervening pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan koefisien 0,272 yang didapat dari hasil perkalian antara koefisien jalur kompetensi pegawai dan motivasi.

Pengaruh Tidak Langsung Komitmen Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y₂) melalui Motivasi Kerja (Y₁)

Berdasarkan hasil analisis data bahwa pengaruh tidak langsung Komitmen Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y₂) melalui Motivasi (Y₁) adalah sebesar 0,099; artinya pengaruh tidak langsung Komitmen Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y₂) melalui Motivasi (Y₁) adalah sebesar 9,9 %. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

motivasi memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, yang artinya bahwa pengaruh tidak langsung dari komitmen organisasi yang dimediasi oleh motivasi ke kinerja pegawai lebih besar dari pada pengaruh langsung. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur tidak langsung dengan motivasi sebagai variabel intervening yaitu 0,099 (yang didapat dari hasil perkalian antara koefisien jalur komitmen organisasi dan motivasi) lebih besar dari pada koefisien jalur langsung yaitu 0,016 pada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut : (1) Kompetensi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan jika semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima. (2) Komitmen Organisasi memberikan pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai, maka belum tentu dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima. (3) Motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan jika semakin tinggi motivasi yang diberikan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima. (4) Motivasi tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima. Hal ini dikarenakan hasil pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. (5) Motivasi mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima. Hal ini dikarenakan hasil pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka penulis memberikan saran kepada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima agar dalam perumusan kebijakan peningkatan kinerja pegawai hendaknya memperhatikan aspek kompetensi pegawai dan motivasi. Karena hasil penelitian ini telah menemukan bahwa kedua faktor tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kompetensi pegawai dengan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan jenjang pendidikannya serta mengikutsertakan pegawai dalam berbagai pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tupoksinya. Disamping itu Kepala Dinas juga disarankan melakukan identifikasi terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga mereka dapat bekerja dengan optimal. Untuk Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima diharapkan senantiasa meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja dalam pelaksanaan tugas. Dengan memperhatikan hal tersebut maka akan menghasilkan pegawai yang dapat memaksimalkan kinerja dalam setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain yang berpotensi untuk mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima seperti variabel budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, disiplin, kompensasi dan lain-lain.

REFERENSI

- Anonim, 2018, Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima
- Budiman, N. P., Saerang, I. S., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3).
- Darso. (2016). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen*. Jakarta : Tugas Akhir Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka.
- Hastuti, D. (2018). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kepuasan terhadap kinerja Kader Kesehatan dengan Komitmen Kerja sebagai variabel Intervening (Studi Puskesmas Pagiyanen Kabupaten Tegal*. *Jurnal Magisma*, vol. 6, No. 1, 23-34.
- Hoke, S. V., Tewel, B., & Sumaraw, J. S. (2018). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1).
- Karunia, D. (2017). *Pengaruh Kompetensi , Disiplin dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kharisma Indah Lestari Semarang*. Semarang : Tugas Akhir Progam Study Manajemen Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Noel, F. R., Lapian, J. dan Pandowo, M. (2017). *The Affect of Work Discipline and Competence on Employee Performance (Case Study at Balai Kesehatan Mata Masyarakat Sulawesi)*. *Jurnal EMBA*, vol. 5, No. 3, 3528-3537.
- Pandaleke, D. (2016). *Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara)*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).
- Sujana, E. (2012). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung dan Buleleng). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 2(1).
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan dan Kinerja. *Jurnal Economia*, 11(2), 118-131.
- Suharni, S., Pituringsih, E, Putra, I.N.N.A, (2017), The Effect Competence, Professional Ethics of Auditors to Work Performance and Emotional Quotient Intellectual Moderating Variable, International Conference and Call for Papers, Jember, pp.669-690.
- Wasahua, M. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah XII Maluku dan Maluku Utara Di Kota Ambon. *Jurnal Soso-Q*, 6(2).