

# Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pelalawan (*The Role of Organizational Commitment in Mediating the Influence of Competency on Employee Performance at the Pelalawan Regency Inspectorate*)

Rubina Rubina<sup>1</sup>, Agus Seswandi<sup>2</sup>, Dedi Zargustin<sup>3</sup>

Universitas Lancang Kuning, Riau<sup>1,2,3</sup>

[Ducali.Gialloblu@outlook.com](mailto:Ducali.Gialloblu@outlook.com)



## Riwayat Artikel

Diterima pada 23 Januari 2024  
 Revisi 1 pada 13 Februari 2024  
 Revisi 2 pada 25 April 2024  
 Revisi 3 pada 30 April 2024  
 Disetujui pada 2 Mei 2024

## Abstract

**Purpose:** his study aimed to determine the effect of competency on employee performance in the Pelalawan district inspectorate and the role of organizational commitment in mediating the relationship between these two variables.

**Methodology/approach:** This research is quantitative research that uses cross-sectional techniques. The population in this study was Pelalawan Regency Inspectorate Employees, totaling 83 people, using total sampling. Statistical data analysis using the Smart PLS program

**Results:** The results indicate that Competency and Organizational Commitment have a direct and significant effect on Employee Performance at the Pelalawan Regency Inspectorate. In addition, competency has a significant direct effect on employees' organizational commitment at the Pelalawan Regency Inspectorate. Organizational Commitment is also considered capable of mediating the relationship between Competency and Employee Performance at the Pelalawan Regency Inspectorate

**Limitations:** This research was only carried out at the Pelalawan Regency inspectorate which is a government institution so it cannot be generalized to private companies

**Contribution:** This study can contribute to readers and anyone who wants to conduct research on organizational competence and commitment to employee performance in government institutions.

**Novelty:** This research uses organizational commitment as a mediating variable in determining the relationship between competency and employee performance.

**Keywords:** *competency, organizational commitment, performance*

**How to Cite:** Pradnyawati, S. O. (2024). Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 5(2), 133-147.

## 1. Pendahuluan

Perubahan dalam model pemerintahan daerah di Indonesia, dari sentralisasi menjadi desentralisasi, telah menyebabkan peningkatan jumlah desentralisasi dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah. Pergeseran paradigma ini ditegaskan dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, yang kemudian diubah oleh Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Sanjaya, 2015). Otonomi luas memberikan kekuasaan, hak, tugas, dan tanggung jawab kepada kepala daerah untuk mengurus urusan pemerintahan yang tidak dikelola oleh pemerintah pusat, menciptakan keragaman dan kekayaan dalam muatan otonomi suatu daerah (Sanjaya, 2015). Instansi Inspektorat kabupaten memiliki kewajiban untuk mengawasi pengelolaan dana desa, berperan sebagai auditor internal untuk kementerian dan pemerintah daerah (Taufik, 2011). Pada

awalnya, Inspektorat berfungsi sebagai lembaga pengawasan internal pemerintah daerah, diharapkan dapat melakukan pengawasan terhadap jalannya pemerintahan daerah dengan baik (Fauzi, 2016). Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Inspektorat, sebagai auditor internal, sejatinya berperan sebagai lembaga pengawasan internal pemerintah daerah yang diharapkan dapat memastikan kelancaran pelaksanaan kebijakan untuk menghindari tindakan menyimpang yang merugikan, seperti pengelolaan anggaran yang tidak efektif dan efisien. Pengawasan dilakukan sebagai bagian untuk mencapai tujuan organisasi (Ratmono, Rusmana, & Hasanah, 2023).

Seiring berjalannya waktu, peran Inspektorat berkembang tidak hanya sebagai pengawas, melainkan juga sebagai konsultan dan katalisator. Auditor internal sebagai konsultan diharapkan dapat memberikan nasehat terkait penggunaan sumber daya dalam organisasi untuk meningkatkan operasional. Inspektorat Daerah, sebagai Aparat Pengawasan Internal Pemerintah, berperan sebagai quality assurance, memastikan bahwa kegiatan berjalan efisien, efektif, dan sesuai dengan aturan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan perkembangan waktu, Inspektorat tidak hanya berperan sebagai pengawas, tetapi juga memiliki peran sebagai konsultan dan katalisator. Sebagai konsultan, auditor internal diharapkan memberikan nasehat terkait penggunaan sumber daya. Peran Inspektorat sebagai katalisator berkaitan dengan penjaminan kualitas untuk memastikan bahwa aktivitas organisasi menghasilkan output yang sesuai kebutuhan penggunaannya.

Inspektorat, sebagai aparat pengawasan internal pemerintah (APIP), memiliki tugas dan wewenang untuk melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintah daerah, memastikan bahwa pelaksanaan pemerintah daerah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan (Tumboimbela, Gosal, & Waworundeng, 2022). Pengawasan, menurut Sigit Parawansa (2018), merupakan proses pengamatan terhadap pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah kompetensi yang dimiliki oleh pegawai yang bekerja di organisasi. Hal ini juga menjadi salah satu faktor penentu seseorang diterima bekerja di suatu organisasi. Setiap pegawai memerlukan kompetensi yang sesuai untuk menyelesaikan setiap tugas dalam pekerjaannya. Namun kompetensi itu sendiri tidak dimiliki seseorang sejak lahir. Kompetensi juga dapat diciptakan melalui pelatihan dan kursus yang diselenggarakan oleh berbagai pihak. Kompetensi merupakan hal dasar bagaimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai target pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Hermawan, Wulandari, Buana, & Sanjaya, 2020).

Organisasi telah berusaha keras untuk merancang model-model kompetensi guna mengidentifikasi keterampilan inti yang diperlukan agar dapat bersaing dan mencapai kesuksesan di masa depan. Pemahaman konsep kompetensi dalam konteks organisasi, baik sektor publik maupun swasta, menjadi sangat penting terutama dalam menghadapi tantangan organisasional yang cepat berubah, perkembangan masalah yang kompleks dan dinamis, serta ketidakpastian mengenai masa depan dalam kehidupan masyarakat (Adam, Ristawati, Ramadhanti, & Nugraha, 2020). Menurut Arifin et al. seperti yang dijelaskan oleh Ardiansyah and Surjanti (2020), komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dengan menerima visi, misi, dan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi demi kemajuan organisasi tempat mereka bekerja. Pengaruh positif yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan, termasuk upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, membuat para karyawan lebih bahagia saat bekerja di perusahaan tersebut dibandingkan dengan individu yang mengalami perlakuan yang tidak menyenangkan dalam lingkungan kerja.

## **2. Tinjauan pustaka**

### **2.1. Teori Kapabilitas**

Konsep dan teori kapabilitas bukanlah hal baru bagi kita, karena Sebenarnya konsep ini sudah ada sejak tahun 1960-an dan 1970-an. Posisi Manusia Sebagai sumber daya dalam organisasi memegang peranan yang sangat penting strategis. Manusia sebagai objek dan subjek dalam beraktivitas Menyelenggarakan pelaksanaan perencanaan, konstruksi, identifikasi dan pelaksanaan berbagai aktivitas organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh jumlah atau kuantitas sumber daya manusia saja, Sumber daya manusia yang ada namun berkualitas juga diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut organisasi dapat mencapainya. Kualitas sumber daya manusia ditunjukkan melalui kapasitas setiap individu dalam organisasi. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap.

### **2.2. Kompetensi**

Kemampuan atau kompetensi menjadi elemen krusial yang harus dimiliki oleh individu guna memastikan kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut definisi dari Sutrisno & Zuhri (2019), kompetensi adalah suatu keterampilan yang didasari oleh pengetahuan dan keahlian, didukung oleh sikap kerja, dan diterapkan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di lingkungan kerja, sesuai dengan persyaratan kerja yang telah ditetapkan. Lebih lanjut, kompetensi juga dapat diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas tertentu, yang mencakup ketrampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan tingkat keahlian atau pengetahuan yang mencerminkan profesionalisme dalam suatu bidang, dianggap sebagai hal yang sangat penting dan menjadi keunggulan dalam bidang tersebut (Wibowo, 2017).

Menurut Spencer & Spencer seperti yang dikutip oleh Triastuti (2019), kompetensi didefinisikan lebih lanjut sebagai karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan efektivitas kerja dalam pekerjaannya. Sementara itu, Rusvitawati (2016) menjelaskan bahwa kompetensi terdiri dari perilaku-perilaku kunci yang diperlukan untuk menjalankan suatu peran dengan baik dan menghasilkan prestasi atau kinerja yang memuaskan.

### **2.3 Komitmen Organisasi**

Menurut Mathis and Jackson (2010), komitmen organisasi mencakup tingkat kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan organisasi, yang diwujudkan dalam keinginan mereka untuk tetap berada dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan manifestasi dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan berada di dalam organisasi. Hal ini tercermin dalam tingginya usaha, tekad, dan keyakinan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan bersama. Sutrisno, Haryono, and Warso (2018), menurutnya, menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dan merupakan suatu proses ekspresi perhatian dan partisipasi terhadap organisasi. Dari pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mencakup tingkat kepercayaan dan sikap loyalitas seseorang terhadap organisasinya.

Komitmen organisasi sebagai cerminan tiga sikap yaitu: (1) rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, (2) rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan (3) rasa loyalitas/kesetiaan kepada organisasi (Irijanti, 2022). Komitmen timbul jika seseorang merasakan dirinya adalah bagian dari tanggungjawab tersebut. Apabila tugasnya mendapatkan hasil yang bagus maka dia ikut senang dan apabila hasilnya tidak bagus maka dia juga merasa empati serta bertanggung jawab atas kegagalan tersebut (Sidik & Safitri, 2020).

Menurut Newstrom seperti yang dikutip oleh Rakhmanto, Masyhudzulkhak, and Saluy indikator komitmen organisasi dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) *Affective Commitment*, atau komitmen afektif, adalah tingkat emosional positif di mana pekerja merasa terhubung secara emosional, ingin memberikan usaha lebih, dan memilih untuk tetap berada di dalam organisasi.

- 2) Continuance Commitment, atau komitmen berkelanjutan, mendorong pekerja untuk tetap tinggal karena mereka telah melakukan investasi besar, baik waktu maupun usaha, dalam organisasi. Keputusan untuk pergi dihadapkan pada kerugian ekonomi dan sosial yang signifikan.
- 3) Normative Commitment, komitmen normatif, melibatkan keputusan untuk tetap terikat karena adanya budaya yang kuat atau nilai etika keluarga yang mendorong mereka untuk melakukannya. Mereka yakin bahwa keterikatan tersebut diperlukan karena norma dan keyakinan yang diinternalisasi dari orang lain, serta perasaan kewajiban.

#### 2.4. Kinerja Pegawai

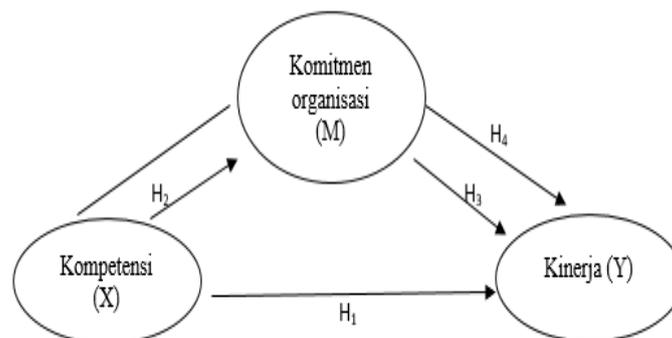
Menurut Supriyanto dan Maharani (2013), kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dan sering digunakan sebagai dasar penilaian terhadap kinerja individu atau keseluruhan organisasi. Setiap organisasi selalu menginginkan dapat mencapai tujuan yang maksimal, tujuan itu dapat tercapai apabila kinerja karyawannya baik (Hairudin & Oktaria, 2022). Peningkatan kinerja sangat tergantung pada sejauh mana tugas yang diberikan sesuai dan waktu yang ditetapkan. Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja, atau prestasi kerja, merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor penentu dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dilihat dari kinerja yang dihasilkan sumber daya manusia (Zillah, Husniati, & Aziz, 2022).

Menurut (Saifullah, 2020), indikator pengukuran kinerja melibatkan beberapa aspek, yaitu:

- 1) Kualitas, yang mengacu pada hasil pekerjaan yang mendekati kesempurnaan atau mencapai tujuan yang diharapkan.
- 2) Kuantitas, yang menilai jumlah hasil atau aktivitas yang dapat diselesaikan oleh pegawai.
- 3) Ketepatan waktu, yang menunjukkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan memaksimalkan penggunaan waktu untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas, yang berfokus pada pemanfaatan optimal sumber daya organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
- 5) Kemandirian, yang mencerminkan komitmen dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.
- 6) Komitmen kerja, yang menunjukkan kesediaan pegawai untuk melaksanakan tugas tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.

#### 2.5. Kerangka Pemikiran

Dengan merujuk pada perumusan masalah dan tinjauan teoritis, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:



Gambar 1: Conceptual Framework

#### 2.7. Pengembangan Hipotesis

##### 2.7.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Spencer dan Spencer Dewi, Budiyanto, and Agustedi (2020) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam suatu pekerjaan. Mengutip sumbernya, kompetensi adalah karakteristik mendasar individu yang secara kausal terkait dengan kinerja efektif dan atau unggul yang mengacu pada kriteria dalam suatu pekerjaan atau situasi. karakteristik yang mendasari merupakan kompetensi yang merupakan bagian

dari kepribadian yang mendalam dan melekat serta perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai situasi dan tugas pekerjaan karena uraian tugas. berhubungan sebab-akibat artinya kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. referensi kriteria menyiratkan bahwa kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang akan berkinerja baik, diukur berdasarkan kriteria atau standar yang digunakan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herwina (2022) dan Buyung Satria Permana dkk (2019), mendapati hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang artinya bila pegawai memiliki kompetensi yang baik maka kinerja pegawai juga tinggi dan sebaliknya jika pegawai memiliki kompetensi yang rendah maka kinerja pegawai juga akan rendah

### *2.7.2. Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*

Komitmen terhadap organisasi menggambarkan bagaimana seorang pegawai melibatkan diri lebih dari sekadar keanggotaan formal, mencakup sikap positif terhadap organisasi dan kesiapan untuk memberikan usaha maksimal demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Komitmen organisasi memiliki peran penting dalam pengembangan sumber daya manusia di suatu organisasi dengan tujuan meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen yang kuat dapat membawa dampak positif baik bagi pegawai maupun organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Herwina (2022) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Buyung Satria Permana dan rekan-rekannya (2019), yang juga menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, tingkat komitmen organisasi yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai, sedangkan komitmen organisasi yang rendah dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.

### *2.7.3. Pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi*

Pemahaman terhadap visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan merupakan inti dari konsep kompetensi. Kompetensi tersebut terkait dengan strategi organisasi dan dapat diaplikasikan oleh semua karyawan sebagai keahlian unggulan suatu organisasi. Kompetensi kerja mencakup karakteristik dasar yang dapat terkait dengan peningkatan kinerja individu atau tim, seperti yang disampaikan oleh Mathis and Jackson (2010). Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, termasuk penelitian yang dilakukan oleh Herwina (2022), dan Buyung Satria Permana dan rekan-rekannya (2019), dikemukakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat komitmen organisasi..

### *2.7.4. Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja dimediasi Komitmen organisasi Kepuasan Kerja Pegawai*

Komitmen merujuk pada sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari suatu organisasi dan memiliki keinginan untuk terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Steers, seperti yang diungkapkan oleh Tulodo (2012), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai perasaan identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang diperlihatkan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi menciptakan kondisi di mana pegawai sangat tertarik dengan tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi. Komitmen terhadap organisasi bukan hanya sekadar keanggotaan formal, melainkan juga melibatkan sikap positif terhadap organisasi dan kesiapan untuk memberikan upaya maksimal demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, komitmen organisasi memiliki potensi untuk memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian oleh Batilmurik, Sudiro, Noermijati, and Rohman (2020) menyoroti pentingnya menciptakan komitmen organisasi yang kuat sebagai faktor yang dapat secara efektif memengaruhi kinerja pegawai. Hasibuan, seperti yang disampaikan oleh Novriansyah, Irianto, Rahmat, and Nanda (2019), mengartikan kinerja sebagai hasil kerja individu dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, yang didasarkan pada keterampilan, pengalaman, dedikasi, dan waktu. Rachmawati (2016), seperti yang dikutip oleh Wahyuni and Gorda (2019), menyatakan bahwa kinerja dapat diinterpretasikan sebagai hasil dari suatu proses yang diukur berdasarkan kesepakatan sebelumnya. Hasil tersebut mencerminkan pencapaian pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

### 3. Metode

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif didasarkan pada filsafat ilmu, digunakan untuk meneliti kondisi ilmiah dengan pendekatan eksperimen, di mana peneliti berperan sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan analisis yang bersifat kualitatif lebih menitikberatkan pada pemaknaan. Dalam hal pengumpulan data pada dimensi waktu, penelitian ini menerapkan teknik cross-sectional, yang artinya data dikumpulkan dari sampel penelitian pada satu titik waktu atau selama periode waktu yang relatif singkat, sebagaimana dijelaskan oleh (Abdillah, 2021).

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh Pegawai Inspektorat Kabupaten Pelalawan yang berjumlah 82 orang. Pedoman dalam menentukan ukuran sampel pendapat Arikunto (2013:140) yang mengatakan bahwa jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Mengingat jumlah populasi saat ini Pegawai sebanyak 83 orang maka penelitian ini menggunakan sampel seluruh populasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan total sampling atau dengan teknik sensus.

#### 3.1 Defenisi Operasional Variabel

##### 3.1.1. Kompetensi

Dalam konteks penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kompetensi yang dimiliki oleh Pegawai Inspektorat sesuai dengan standar yang digunakan oleh Spencer & Spencer dalam Triastuti (2019):

- 1) Prestasi atau perilaku proaktif Dorongan atau keinginan seseorang untuk bertindak melebihi yang dibutuhkan atau dituntut oleh pekerjaan dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya.
- 2) Pelayanan atau kesadaran sosial Mengandung esensi sebagai kesungguhan dalam memahami keinginan, kepentingan dan kebutuhan orang lain serta termasuk kebutuhan orang yang akan dilayani. Sedangkan kesadaran sosial adalah kemampuan memahami emosional orang lain dan keterampilan lainnya dalam memperlakukan orang lain sesuai dengan reaksi mereka. Beberapa hal yang termasuk ke dalam kesadaran sosial adalah empati, orientasi pada pelayanan dan kesadaran berorganisasi.
- 3) Kemampuan dalam mempengaruhi orang lain Mengandung esensi sebagai kemampuan seseorang dalam membujuk, meyakinkan, dan mempengaruhi atau menimbulkan kesan baik kepada orang lain sehingga orang lain mau mendukung gagasannya.
- 4) Kemampuan managerial Mencakup kompetensi mengembangkan orang lain, kemampuan mengarahkan, kerja tim, serta kepemimpinan dalam kelompok.
- 5) Kemampuan kognitif /pola pikir Kemampuan sistem berpikir dan mengenali suatu pola. Kemampuan kognitif telah menjadi prediktor umum terbaik kinerja di berbagai profesi pekerjaan.
- 6) Kesadaran diri Kemampuan untuk mengenali dan memahami suasana hati diri sendiri, emosi dan efeknya kepada orang lain. Kemampuan ini mencakup pengendalian diri, kepercayaan diri, dan fleksibilitas yang berpengaruh terhadap kinerja

##### 3.1.2. Komitmen Organisasi

Menurut Newstrom, indikator komitmen organisasi dapat diuraikan sebagai berikut Rakhmanto et al. :

- 1) Affective Commitment, atau komitmen afektif, adalah tingkat emosional positif di mana pekerja merasa terhubung secara emosional, ingin memberikan usaha lebih, dan memilih untuk tetap berada di dalam organisasi.
- 2) Continuance Commitment, atau komitmen berkelanjutan, mendorong pekerja untuk tetap tinggal karena mereka telah melakukan investasi besar, baik waktu maupun usaha, dalam organisasi. Keputusan untuk pergi dihadapkan pada kerugian ekonomi dan sosial yang signifikan.
- 3) Normative Commitment, komitmen normatif, melibatkan keputusan untuk tetap terikat karena adanya budaya yang kuat atau nilai etika keluarga yang mendorong mereka untuk melakukannya. Mereka yakin bahwa keterikatan tersebut diperlukan karena norma dan keyakinan yang diinternalisasi dari orang lain, serta perasaan kewajiban.

### 3.1.3. Kinerja

Indikator pengukuran kinerja menggunakan indikator yang dirumuskan oleh Saifullah (2020), yaitu:

- 1) Kualitas, yang mengacu pada hasil pekerjaan yang mendekati kesempurnaan atau mencapai tujuan yang diharapkan.
- 2) Kuantitas, yang menilai jumlah hasil atau aktivitas yang dapat diselesaikan oleh pegawai.
- 3) Ketepatan waktu, yang menunjukkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan memaksimalkan penggunaan waktu untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas, yang berfokus pada pemanfaatan optimal sumber daya organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
- 5) Kemandirian, yang mencerminkan komitmen dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.
- 6) Komitmen kerja, yang menunjukkan kesediaan pegawai untuk melaksanakan tugas tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.

## 3.2 Analisa Data

Menurut Arikunto (2013), instrument atau alat adalah struktur yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data agar penelitian lebih mudah dan hasilnya lebih baik sehingga mudah diolah. Kuesioner untuk pertanyaan-pertanyaan ini kemudian ditulis dalam lampiran. Alat utama penelitian ini adalah kuesioner. Teknik pengujian instrument dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan alat ukur PLS (Partial Least Square).

### 3.2.1. Outer Model

Model Pengukuran Atau Outer Model Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed variable merepresentasi variabel laten untuk diukur (Ghozali & Latan, 2015). Rangkaian uji dalam model pengukuran atau outer model adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk mengukur validitas, maka harus menguji hubungan dari hubungan antar variabel antara lain : Discriminant Validity dan Average Variance Extracted (AVE) dengan nilai AVE yang diharapkan  $> 0.5$  (Andreas Wijaya, 2019). Uji validitas dengan program SmartPLS 3.0 dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk. Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai validitas yaitu nilai loading factor harus lebih dari 0,70. Lebih lanjut, validitas discriminant berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variable) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi, cara untuk menguji discriminant validity dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai cross loading untuk setiap variabel harus  $> 0,70$  dan nilainya lebih tinggi dari variabel lainnya (Ghozali & Latan, 2015).

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS 3.0, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan cara menghitung nilai composite reliability. Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu composite reliability harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan nilai 0,6 – 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat exploratory (Ghozali & Latan, 2015). Uji reliabilitas tidak dapat dilakukan pada model formatif karena masing-masing indikator dalam suatu variabel laten diasumsikan tidak saling berkorelasi atau independen (Andreas Wijaya, 2019).

### 3.2.2. Inner Model

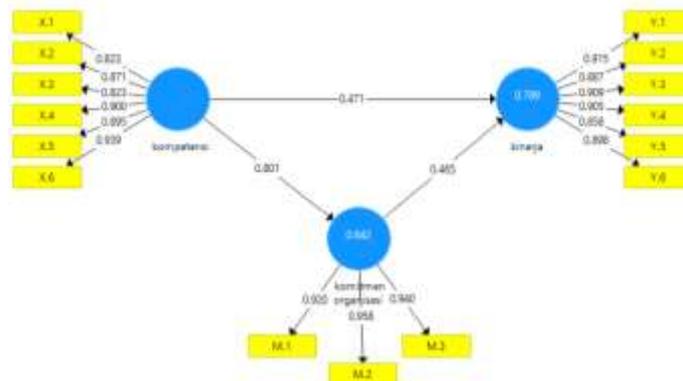
Menurut Abdillah (2021) Model structural dalam PLS dievaluasi melalui R<sup>2</sup> untuk konstruk dependen, nilai koefisien path atau t-values tiap path untuk menguji signifikansi antar konstruk dalam model structural tingkat variasi perubahan variable independent diukur melalui Nilai R<sup>2</sup>. Jika nilai R<sup>2</sup> senilai 0,7 artinya variasi perubahan variable dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diajukan. R<sup>2</sup> bukan sebagai parameter absolute dalam menguji ketepatan model prediksi hal paling utama adalah menjelaskan hubungan kualitas tersebut. Tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis dilihat melalui Nilai path coefficient atau inner model. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> di tolak ketika t-statistik  $> 1,96$ . Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H<sub>a</sub> di terima jika nilai  $p < 0,05$ .

#### 4. Hasil dan pembahasan

Hasil analisis data statistik menggunakan program Smart PLS, terutama dalam pengujian outer model dan inner model. Ghazali (2019) menyatakan bahwa PLS (Partial Least Squares) adalah suatu pendekatan alternatif yang berbeda dari pendekatan SEM (Structural Equation Modeling) berbasis kovariansi, karena PLS berfokus pada variasi. SEM berbasis kovariansi seringkali digunakan untuk menguji kausalitas dan teori, sedangkan PLS lebih merupakan model prediktif. PLS dianggap sebagai metode analisis yang efektif karena tidak bergantung pada banyak asumsi, seperti distribusi normal data dan ukuran sampel yang besar tidak diperlukan, sebagaimana diungkapkan oleh Hermawan dan Hasibuan (2016).

##### 4.1 Pengujian Outer Model

Evaluasi outer model dilakukan dengan memeriksa convergent validity, yang melibatkan penilaian besarnya loading factor untuk setiap konstruk. Menurut Ghazali (2019), ukuran reflektif individual dianggap tinggi jika korelasinya melebihi 0,70 dengan konstruk yang diukur. Berikut adalah diagram jalur outer model yang disajikan dengan menggunakan Smart PLS.



Gambar 2: Outer Model  
Sumber: Data Olahan, 2024

Dari gambar 2 di atas loading factor untuk masing masing indikator cukup *reliable* dengan nilai seluruh indikator diatas 0.70. Sehingga semua indikator sudah valid.

Selanjutnya dilakukan uji validitas diskriminan. Uji validitas diskriminan dapat diketahui dengan melihat nilai cross loading. Kriteria dalam cross loading yaitu korelasi konstruk dengan item pengukurannya harus lebih besar daripada konstruk lainnya. Maka hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada konstruk mereka lebih baik daripada ukuran konstruk lainnya

Tabel 1. Nilai Cross Loading

	Kompetensi	Komitmen Organisasi	Kinerja
X.1	<b>0.823</b>	0.577	0.621
X.2	<b>0.871</b>	0.687	0.752
X.3	<b>0.823</b>	0.596	0.662
X.4	<b>0.9</b>	0.765	0.769
X.5	<b>0.895</b>	0.783	0.807
X.6	<b>0.939</b>	0.768	0.794
M1	0.727	<b>0.92</b>	0.791
M2	0.786	<b>0.958</b>	0.805
M3	0.744	<b>0.94</b>	0.778
Y.1	0.789	0.721	<b>0.915</b>
Y.2	0.79	0.669	<b>0.887</b>
Y.3	0.742	0.735	<b>0.909</b>
Y.4	0.754	0.814	<b>0.905</b>
Y.5	0.706	0.797	<b>0.858</b>
Y.6	0.752	0.785	<b>0.898</b>

Sumber: Data Olahan, 2024

Dari data yang tercantum dalam Tabel 1, dapat diidentifikasi bahwa semua korelasi antara konstruk dengan item pengukurnya lebih besar dibandingkan dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item dalam penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang baik. Uji reliabilitas diperlukan untuk menilai sejauh mana alat ukur atau instrumen dapat diandalkan dalam mengukur suatu variabel. Cronbach alpha digunakan untuk menetapkan batas reliabilitas terendah suatu konstruk, sementara composite reliability digunakan untuk mengukur nilai reliabilitas sebenarnya suatu konstruk.

Tabel 2. *Cronbach's Alpha dan Composite Reliability*

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>rho_A</b>	<b>Composite Reliability</b>
<b>KOMPETENSI</b>	<b>0.939</b>	<b>0.946</b>	<b>0.952</b>
<b>KOMITMEN ORGANISASI</b>	<b>0.933</b>	<b>0.934</b>	<b>0.958</b>
<b>CREATIVE PERFORMACE</b>	<b>0.951</b>	<b>0.951</b>	<b>0.961</b>

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa instrumen atau alat ukur konsisten dan akurat.

#### 4.2. Pengujian Inner Model

##### 4.2.1. R Square

Analisis ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar persentase variabilitas dalam konstruk endogen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas dalam konstruk eksogen. Selain itu, analisis ini juga dilakukan untuk mengevaluasi kecocokan model persamaan struktural. Nilai R-square yang semakin tinggi mengindikasikan bahwa variabel eksogen memiliki kemampuan yang lebih besar untuk menjelaskan variabilitas dalam variabel endogen, sehingga model persamaan strukturalnya lebih baik. Terdapat nilai-nilai R Square yang terlampir pada output analisis untuk memberikan gambaran tentang hal ini.

Tabel 3 Hasil Nilai R Square

	<b>R Square</b>	<b>R Square Adjusted</b>
<b>KOMITMEN ORGANISASI</b>	0.642	0.638
<b>KINERJA</b>	0.789	0.783

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Nilai R-square untuk variabel Komitmen Organisasi adalah 0,642, yang mengindikasikan bahwa sekitar 64,2% variabilitas dalam konstruk Komitmen Organisasi dapat dijelaskan oleh variabilitas dalam konstruk Kompetensi. Sisanya, sekitar 35,8%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Menurut Chin (1998) dalam Ghazali and Latan (2015), nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,67, 0,33, dan 0,19 mengimplikasikan model yang kuat, moderat, dan lemah. Dengan nilai R-square sebesar 0,642, dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya bersifat moderat.
- 2) Nilai R-square untuk variabel Kinerja adalah 0,789. Nilai R-square ini menggambarkan bahwa sekitar 78,9% variabilitas dalam konstruk Kinerja dapat dijelaskan oleh variabilitas dalam konstruk Kompetensi dan Komitmen Organisasi. Sisanya, sekitar 21,1%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Menurut Chin (1998) dalam Ghazali and Latan (2015), nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,67, 0,33, dan 0,19 menandakan model yang kuat, moderat, dan lemah. Dengan nilai R-square sebesar 0,789, dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya bersifat kuat.

##### 4.2.2. Goodness of Fit Index (GoF)

Dari penjelasan uji R-square dapat diperoleh uji goodness of fit dibawah ini terdapat kecocokan antara saturated model dengan estimated model tidak ada perbedaan angka yang terlalu jauh antara saturated model dengan estimated model, hal ini mengindikasikan ada kecocokan antara Ha dan Ho hal tersebut dapat dilihat dari tabel 4 dibawah ini

Tabel 3. Output Model Fit

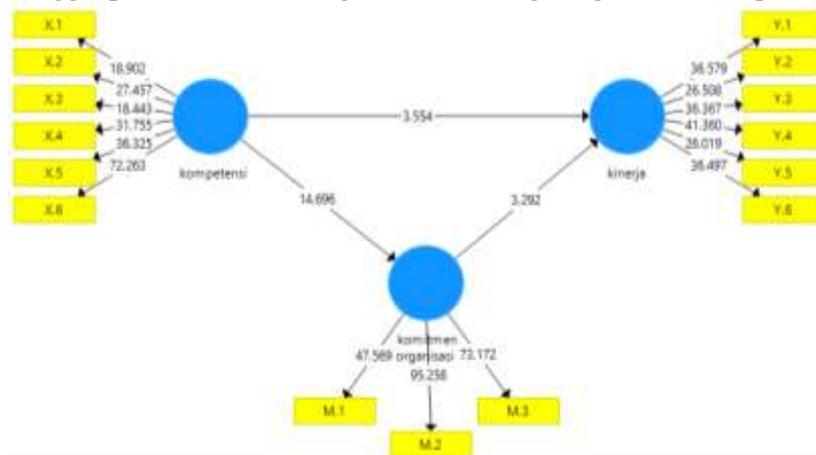
	Saturated Model	Estimated Model
<b>SRMR</b>	0.057	0.057
<b>d_ ULS</b>	2.392	2.392
<b>d_ G</b>	0.930	0.930
<b>Chi-Square</b>	356.119	356.119
<b>NFI</b>	0.981	0.981

Sumber: Data Olahan, 2024

Dari tabel diatas dapat di nilai SRMR sudah memenuhi kriteria nilai dari kategori tersebut harus dibawah 0,080 selanjutnya nilai pada d\_ ULS harus diatas 2.000 mengindikasikan model fit dengan data untuk nilai GFI harus diatas 0,900 mengindikasikan ukuran kesesuaian model secara deskriptif data dapat diterima dan fit dapat disimpulkan bahwa model keselarasan atau kriteria hubungan antar kontruks dapat diuji. NFI sudah diatas nilai standart (NFI>0,9) sehingga diperoleh nilai signifikansi yang tinggi.

#### 4.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilaksanakan berdasarkan hasil pengujian Inner Model atau model struktural, yang mencakup output r-square, koefisien parameter, dan t-statistik. Untuk menentukan apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak, perlu diperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan p-values. Proses pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS (Partial Least Square) versi 3.0. Informasi mengenai nilai-nilai tersebut dapat diakses melalui hasil proses bootstrapping. Inner model dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 3 Inner Model  
 Sumber: Data Olahan, 2024

Dengan menganalisis data yang telah diolah, hasil tersebut dapat digunakan untuk memberikan jawaban terhadap hipotesis dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dilakukan dengan mempertimbangkan nilai T-Statistics dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian dianggap diterima jika nilai P-Values < 0,05. Berikut adalah hasil uji hipotesis mengenai pengaruh langsung yang diperoleh melalui inner model dalam penelitian ini:

Tabel 4. Uji Hipotesis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
kompetensi -> kinerja	0.471	0.495	0.132	3.554	0.000
komitmen organisasi -> kinerja	0.465	0.438	0.141	3.292	0.001

kompetensi -> komitmen organisasi	0.801	0.801	0.055	14.696	0.000
-----------------------------------	-------	-------	-------	--------	-------

Sumber: Data Olahan, 2024

Tabel 5. Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
kompetensi -> komitmen organisasi -> kinerja	0.373	0.347	0.104	3.573	0.000

Sumber: Data Olahan, 2024

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **H<sub>1</sub>: Kompetensi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Pelalawan**

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Pelalawan dengan nilai tstatistic sebesar 3,554 < 1,96 (ttabel) dengan p-value sebesar 0,000 < 0,05.. Nilai koefisien pengaruh = 0,471 yang menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan **Hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) diterima** yang artinya Kompetensi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pelalawan.

2. **H<sub>2</sub> : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pelalawan**

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pelalawan dengan nilai tstatistic sebesar 3,292 > 1,96 (ttabel) dengan p-value sebesar 0,001 < 0,05. Nilai koefisien pengaruh = 0,465 yang menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan **Hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) diterima** yang artinya Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pelalawan

3. **H<sub>3</sub>: Kompetensi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pelalawan**

Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi pada Inspektorat Kabupaten Pelalawan dengan nilai tstatistic sebesar 14,696 > 1,96 (ttabel) dengan p-value sebesar 0,000 < 0,05. Nilai koefisien pengaruh = 0,801 yang menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan **Hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>) diterima** yang artinya Kompetensi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pelalawan

4. **H<sub>4</sub>: Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pelalawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Mediasi**

Pengaruh tidak langsung Kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Y) pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pelalawan dengan nilai tstatistic sebesar 3,573 > 1,96. (ttabel) dengan p-value sebesar 0,000 < 0,05.. Nilai koefisien pengaruh = 0,373 yang menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan **Hipotesis keempat (H<sub>4</sub>) diterima** yang artinya variabel Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara Kompetensi dengan Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pelalawan

#### 4.4. Pembahasan

##### 4.4.1. Pengaruh Kompetensi (X) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa Kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pelalawan, Yang artinya bila pegawai memiliki kompetensi yang baik maka kinerja pegawai juga tinggi dan sebaliknya jika pegawai memiliki kompetensi yang rendah maka kinerja pegawai juga akan rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herwina (2022) mendapati hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang artinya bila pegawai memiliki kompetensi yang baik maka kinerja pegawai juga tinggi dan sebaliknya jika pegawai memiliki kompetensi yang rendah maka kinerja pegawai juga akan rendah.

Spencer dan Spencer (Dewi et al., 2020) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam suatu pekerjaan. Mengutip sumbernya, kompetensi adalah karakteristik mendasar individu yang secara kausal terkait dengan kinerja efektif dan atau unggul yang mengacu pada kriteria dalam suatu pekerjaan atau situasi. Yang dimaksud dengan “Karakteristik yang Mendasari” adalah kompetensi yang merupakan bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat serta perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai situasi dan tugas pekerjaan karena uraian tugas. “Berhubungan Sebab-akibat” artinya kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. “Referensi Kriteria” menyiratkan bahwa kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang akan berkinerja baik, diukur berdasarkan kriteria atau standar yang digunakan.

#### *4.4.2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja (Y)*

Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pelalawan . sehingga jika komitmen organisasi tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi dan sebaliknya jika komitmen organisasi rendah maka kinerja pegawai juga akan rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herwina (2022), yang menyimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan juga diperkuat oleh hasil Buyung Satria Permana dkk (2019) dan Fatinah Ghyats dkk (2020) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif signifikan pada Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai, sehingga jika komitmen organisasi tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi dan sebaliknya jika komitmen organisasi rendah maka kinerja pegawai juga akan rendah.

Komitmen terhadap Organisasi artinya perlakuan seorang pegawai kepada organisasi lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi untuk mencapai tujuan. Komitmen organisasi memiliki kontribusi terhadap pengembangan sumber daya manusia pada organisasi yang tujuannya untuk peningkatan kinerja pegawai organisasi itu. Bahwa dengan komitmen yang kuat dapat membawa dampak positif bagi pegawai maupun organisasi.

#### *4.4.3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi*

Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pelalawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Herwina, 2022), Buyung Satria Permana dkk (2019) dan Fatinah Ghyats dkk (2020) menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Kompetensi merupakan pemahaman terhadap visi, misi dan nilai-nilai perusahaan. Suatu kompetensi yang dihubungkan dengan strategi organisasi yang dapat diterapkan pada semua pegawai sebagai suatu keahlian unggulan suatu organisasi. Kompetensi kerja adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan komitmen pegawai terhadap organisasi (Mathis & Jackson, 2010)

#### *4.4.4. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Mediasi*

Berdasarkan hasil penelitian, terungkap bahwa Komitmen Organisasi memiliki kemampuan untuk menjadi perantara dalam hubungan antara Kompetensi dan Kinerja Pegawai di Inspektorat Kabupaten Pelalawan. Komitmen diartikan sebagai tingkat identifikasi seseorang sebagai bagian dari organisasi dan keinginan untuk terus aktif berpartisipasi dalamnya.

Hasil penelitian dari (Batilmurik et al., 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 and 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.

Menurut Steers dalam Tulodo (2012), komitmen organisasi adalah tingkat identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers juga menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan kecenderungan seorang pegawai untuk tertarik pada tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi. Artinya, komitmen terhadap organisasi melibatkan lebih dari sekadar keanggotaan formal, melainkan mencakup sikap positif terhadap organisasi dan kesiapan untuk berusaha keras demi kepentingan organisasi guna mencapai tujuan. Dengan demikian, keberadaan komitmen organisasi dapat meningkatkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

## **5. Kesimpulan**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

- 1) Kompetensi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pelalawan . Hal ini bermakna semakin baik Kompetensi maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pelalawan. Demikian pula sebaliknya, apabila Kompetensi tidak baik, maka akan menurunkan Kinerja .
- 2) Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pelalawan . Hal ini bermakna apabila pegawai memiliki Komitmen Organisasi yang baik maka akan meningkatkan Kinerja. Atau dengan kata lain bahwa semakin baik Komitmen Organisasi maka semakin baik pula Kinerja . Demikian sebaliknya, apabila semakin buruk Komitmen Organisasi pegawai maka akan Kinerja akan semakin buruk juga.
- 3) Kompetensi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pelalawan . Hal ini bermakna semakin baik Kompetensi maka akan meningkatkan Komitmen Organisasi Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pelalawan. Demikian pula sebaliknya, apabila Kompetensi tidak baik, maka akan menurunkan Kinerja
- 4) Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui Komitmen Organisasi mampu memediasi hubungan antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pelalawan . Hal ini bermakna semakin baik Komitmen Organisasi maka akan mempengaruhi hubungan kompetensi dengan Kinerja.

### **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga diperlukan peningkatan kompetensi pegawai pada instansi pemerintahan. Selain itu perlunya peningkatan komitmen organisasi pegawai terhadap organisasi. Penelitian berikutnya dapat menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja dan melakukan penelitian pada organisasi profit atau badan usaha swasta.

### **Limitasi**

Penelitian ini hanya dilakukan pada inspektorat Kabupaten Pelalawan yang merupakan lembaga pemerintahan sehingga tidak dapat digeneralisir pada perusahaan swasta.

### **Ucapan terima kasih**

Penulis memberikan ucapan terimakasih teradap yang sudah berpartisipasi dalam pengerjaan penelitian ini, dan terimakasih terhadap pembaca yang akan membaca penelitian ini

## Referensi

- Abdillah, M. R. (2021). Leader humor and knowledge sharing behavior: The role of leader-member exchange. *Jurnal Manajemen*, 25(1), 76-91.
- Adam, H., Ristawati, R., Ramadhanti, S., & Nugraha, X. (2020). Pembentukan badan usaha milik desa di Sumberanyar Pasuruan untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat. *Dinamisia: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 293-299.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211.
- Batilmurik, R., Sudiro, A., Noermijati, N., & Rohman, F. (2020). The Role Of Organizational Citizenship Behavior As Relations Mediator: Study Of Personality And Performance Of Police In Indonesia. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9, 133-140.
- Dewi, P., Budiyanto, B., & Agustedi, A. (2020). The role of interpersonal communication in moderating the effect of work competence and stress on employee performance. *Accounting*, 6(7), 1217-1226.
- Fauzi, A. (2016). Peran Inspektorat Kabupaten/Kota Sebagai Lembaga Pengawasan Internal Pemerintah Daerah Menuju Tata Kepemerintahan Daerah Yang Baik. *Jurnal Ilmiah Hukum Dan Dinamika Masyarakat*, 10(2).
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Konsep, teknik, aplikasi menggunakan Smart PLS 3.0 untuk penelitian empiris. *BP Undip. Semarang*, 290.
- Hairudin, H., & Oktaria, E. T. (2022). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Internal dan Motivasi Eksternal Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 4(1), 1-14.
- Hermawan, A., Wulandari, A., Buana, A. M., & Sanjaya, V. (2020). Pengaruh kompetensi, insentif dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Lampung. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 1(1), 71-83.
- Herwina, Y. (2022). The influence of competence on employee performance: investigation of automotive companie. *International Journal of Management and Business Applied*, 1(1), 1-8.
- Irijanti, F. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Orientasi Etika Idealisme dan Orientasi Etika Retalivisme terhadap Minat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada PT. Telkomsel Provinsi Riau). *Jurnal Studi Pemerintahan Dan Akuntabilitas*, 2(1), 41-49.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). Human Resource Management.
- Novriansyah, N., Irianto, D. P., Rahmat, Y. N., & Nanda, F. A. (2019). Effect of imagery on free-throw shooting in basketball extracurricular. *Jurnal keolahragaan*, 7(2), 155-161.
- Rachmawati, R. W. (2016). pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. bank BJB kantor cabang suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1-16.
- Rakhmanto, B., Masyhudzulkhak, M., & Saluy, A. B. Pengaruh Kepemimpinan dan Integritas terhadap Kinerja Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Komisi Pemberantasan Korupsi). *Indikator*, 5(1), 353464.
- Ratmono, A. J., Rusmana, O., & Hasanah, U. (2023). Tinjauan terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa: Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Partisipasi Masyarakat, dan Pengawasan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 4(4), 273-286.
- Rusvitawati, D. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin. *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 2(3).
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 8(1), 29-36.
- Sanjaya, W. (2015). Konstitusionalitas Pengaturan Dekonsentrasi Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum (Journal of Law)*, 2(3), 581-597.
- Sidik, J., & Safitri, D. (2020). Motivasi kerja memoderasi pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 1(3), 195-212.
- Sigit Parawansa, D. A. (2018). Effect of commitment and customers' satisfaction on the relationship between service quality and customer retention in rural banks in Makassar, Indonesia. *Journal of Management Development*, 37(1), 53-64.

- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kombinasi (mixed methods).
- Sutrisno, S., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening (Studi kasus karyawan PT. Fumira Semarang). *Journal of management*, 4(4).
- Taufik, T. (2011). Pengaruh Peran Inspektorat Daerah terhadap Pencegahan Kecurangan (Studi pada Provinsi dan Kabupaten/Kota di Riau). *PEKBIS*, 3(02).
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of management review*, 2(2), 203-208.
- Tulodo, C. T. (2012). *Komitmen Organisasi sebagai Pemediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi pada Kinerja (Studi pada Karyawan Rumah Sakit TNI AU Adi Soemarmo)*. UNS (Sebelas Maret University).
- Tumboimbela, G., Gosal, R., & Waworundeng, W. (2022). Pengawasan Inspektorat Dalam Pengelolaan Dana Desa Di Masa Covid-19 (Studi Di Inspektorat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara). *GOVERNANCE*, 2(1).
- Wahyuni, N. L. P. A., & Gorda, O. S. (2019). Iklim Organisasi, Kompetensi, Locus of Control, Kepuasan Kerja dan Kinerja ASN. *jurnal ekonomi*, 24(2), 227-241.
- Wibowo, A. (2017). Pengaruh pendekatan pembelajaran matematika realistik dan saintifik terhadap prestasi belajar, kemampuan penalaran matematis dan minat belajar. *Jurnal Riset Pendidikan Matematika*, 4(1), 1-10.
- Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 3(1), 213-232.