

## PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN BONE BOLANGGO

### *THE INFLUENCE OF COMPETENCY ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THE BANGKOK UNITED AGENCY AND BONE BOLANGGO REGENCY POLITICS*

<sup>1</sup>Fatma M. Datau

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas ichsan Gorontalo  
[fatmadatau0123@gmail.com](mailto:fatmadatau0123@gmail.com)

<sup>2</sup>Rahmisyari

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas ichsan Gorontalo  
[peesadalestari1@gmail.com](mailto:peesadalestari1@gmail.com)

<sup>3</sup>Musafir

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas ichsan Gorontalo  
[musafirnyaklak@gmail.com](mailto:musafirnyaklak@gmail.com)

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Bone Bolango. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survey. Unit analisis yang digunakan adalah individu. Pengumpulan data pokok yang digunakan dengan menggunakan survey, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 33 responden. Metode analisis yang digunakan adalah SEM PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone Bolango, Komitmen (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone Bolango, Kompetensi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen (Z) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone Bolango dan Kompetensi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) memediasi komitmen (Z) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone Bolango

**Kata Kunci :** Kompetensi; Komitmen; Kinerja Pegawai.

#### Abstract

*This study aims to analyze and explain the influence of competence on employee performance through organizational commitment at the National Unity and Politics Agency of Bone Bolango Regency. The type of research used is quantitative with a survey method. The unit of analysis used is the individual. The collection of basic data used is a survey, the number of samples in this study is 33 respondents. The analysis method used is SEM PLS. The results of the study indicate that competence (X1) has a positive and insignificant effect on employee performance (Y) at the National Unity and Politics Agency of Bone Bolango Regency, commitment (Z) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at the National Unity and Politics Agency of Bone Bolango Regency, competence (X) has a positive and significant effect on commitment (Z) at the National Unity and Politics Agency of Bone Bolango Regency and competence (X) has a positive and significant effect on employee performance (Y) mediating commitment (Z) at the National Unity and Politics Agency of Bone Bolango Regency.*

*Keywords: Competence; Commitment; Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Strategi organisasi dalam upaya mencapai tujuan maka sumberdaya manusia (pegawai) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan strategis dalam organisasi. Perhatian terhadap sumberdaya manusia menjadi prasyarat utama untuk mendukung peningkatan kinerja suatu organisasi kearah pencapaian tujuan. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta, menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama di tengah perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis, kompleks, dan menuntut adaptasi tinggi.

Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi apapun bentuknya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan melalui kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh orang, atau sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam menghasilkan kinerja organisasi yang baik. Kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Apabila setiap individu dalam organisasi bekerja dengan baik, berprestasi, memiliki semangat kerja, komitmen dan memberikan kontribusi terbaik terhadap organisasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan menjadi lebih baik.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi.

Kualitas pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Dengan demikian, diperlukan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mempunyai kompetensi tinggi, karena keahlian dan kompetensi tersebut dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja karyawan. Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap individu, pegawai harus memiliki kompetensi yang memadai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan, agar hasil kerja yang diperoleh dapat optimal dan memuaskan. Oleh karena itu, kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016)

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

Faktor lainnya yang berdampak pada kinerja pegawai adalah komitmen organisasi, sebab, komitmen organisasi menjadi aspek penting yang memengaruhi kinerja. Komitmen yang rendah tercermin dari perilaku seperti ketidaktepatan waktu hadir dan minimnya partisipasi aktif pegawai dalam tugas organisasi

Menurut pendapat Mowday, Steers dan Porter, sebagaimana dikutip Luthans (2010) dalam (Santoso & Madiistriyatno, 2021:224-225) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai: (1) hasrat yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi; (2) kesediaan mengembangkan usaha yang tinggi atas nama organisasi; dan (3) keyakinan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik disingkat dengan Kesbangpol yang memiliki tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam negeri untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik mempunyai fungsi: Menyusun program kerja Badan, Merumuskan kebijakan teknis dan pembinaan urusan bina ideologi, wawasan kebangsaan, karakter bangsa, politik dalam negeri, ketahanan ekonomi, sosial, budaya, agama, organisasi kemasyarakatan, penanganan konflik, dan kewaspadaan nasional

Fenomena kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone Bolango, jika ditinjau berdasarkan indikator kinerja pegawai yang meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian, menunjukkan kondisi yang beragam. Hal ini kualitas kerja, masih terdapat ketidakkonsistenan hasil pelaksanaan program, terutama pada kegiatan pembinaan wawasan kebangsaan dan fasilitasi organisasi kemasyarakatan, di mana output kegiatan belum sepenuhnya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Indikator kuantitas kerja, realisasi jumlah kegiatan dan capaian program belum selalu sebanding dengan target yang direncanakan, khususnya pada tahun-tahun dengan keterbatasan anggaran dan sumber daya. Selanjutnya, dari segi ketepatan waktu, beberapa kegiatan dan laporan kinerja masih mengalami keterlambatan akibat lemahnya perencanaan teknis dan koordinasi internal. Dari indikator efektivitas, penggunaan sumber daya seperti anggaran dan waktu belum sepenuhnya menghasilkan dampak yang maksimal terhadap peningkatan partisipasi masyarakat dalam kegiatan kebangsaan. Sementara itu, pada indikator kemandirian, sebagian pegawai masih menunjukkan ketergantungan pada arahan pimpinan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas, sehingga inisiatif dan inovasi kerja belum berkembang secara baik..

Kompetensi pegawai yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional dapat berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai dalam organisasi. Namun, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi dan kinerja tidak selalu langsung, melainkan dapat dimediasi oleh faktor-faktor lain, salah satunya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi berfungsi sebagai pengikat emosional dan motivasional antara pegawai dengan organisasi, yang dapat memperkuat dampak kompetensi terhadap kinerja. Meskipun demikian, penelitian mengenai peran komitmen organisasi dalam hubungan ini masih menunjukkan hasil yang bervariasi. Beberapa studi menemukan bahwa komitmen organisasi berperan signifikan dalam memediasi hubungan kompetensi dan kinerja (Rofcanin et al., 2022), sementara penelitian lain menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak selalu memiliki peran penguatan yang konsisten dalam konteks yang berbeda (Putra et al., 2023). Kesenjangan hasil ini menandakan adanya *theoretical gap* yang perlu dieksplorasi lebih lanjut, khususnya terkait dengan variabel kontekstual dan karakteristik organisasi yang dapat mempengaruhi kekuatan pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai.



## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Penelitian Kuantitatif, dimana menurut (Santi Hariati, Muhammad Arif Nasution, 2021) Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme* yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, metode penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian *survey*, dimana penelitian *survey* yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausalitas dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama. Sedangkan menurut (Larastrini & Adnyani, 2019) Metode *survey* yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data-data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologi.

Analisis data pada penelitian ini menguraikan keseluruhan beberapa komponen menjadi komponen yang lebih kecil untuk mengetahui komponen yang dominan, kemudian membandingkan antara komponen yang satu dengan komponen lainnya, dan membandingkan salah satu atau beberapa komponen dengan keseluruhan. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab apa yang terdapat pada rumusan masalah atau pada pengujian hipotesis yang telah dirumuskan (Ghozali & Latan, 2015). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis PLS-SEM (*partial least square modeling*). Program yang digunakan adalah SmartPLS 4.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Model Pengukuran (*outer model*)

Data penelitian ini dianalisis dengan pendekatan SEMPLS menggunakan aplikasi SMART-PLS versi 4.0 Berikut merupakan visualisasi output dari pengolahan data pada SMART-PLS versi 4.0:

#### a. *Convergent Validity*

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading Factor*. Suatu Indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila *outer loadings* >0,70. Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian :

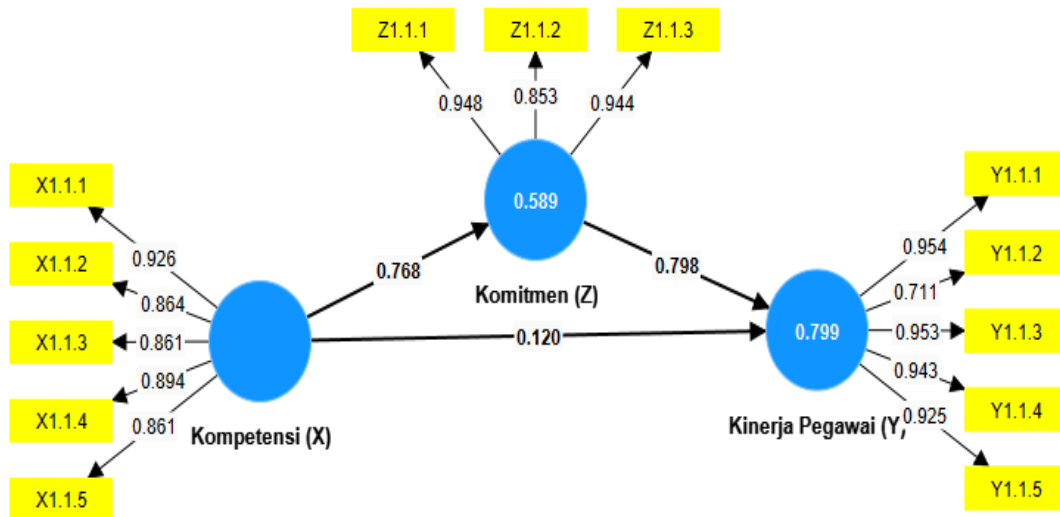
**Tabel 1 *Outer Loading (Convergent Validity)***

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Batasan Nilai <i>Outer Loading</i>	keterangan
Kompetensi (X)	1) Karakter pribadi ( <i>traits</i> )	0.926	0,70	Valid
	2) Konsep diri ( <i>self concept</i> )	0.864	0,70	Valid
	3) Pengetahuan ( <i>knowledge</i> )	0.861	0,70	Valid
	4) Keterampilan ( <i>skill</i> )	0.894	0,70	Valid
	5) Motivasi kerja ( <i>motives</i> )	0.861	0,70	valid
Komitmen (Z)		0.948	0,70	Valid
	1) Komitmen Afektif ( <i>Affective Commitment</i> )	0.853	0,70	Valid

	2) Komitmen Kelanjutan (Continuance Commitment)	0.944	0,70	Valid
	3) Komitmen Normatif			
Kinerja Pegawai (Y)	a. Kualitas	0.954	0,70	Valid
	b. Kuantitas	0.711	0,70	Valid
	c. Ketepatan waktu	0.953	0,70	Valid
	d. Efektivitas	0.943	0,70	Valid
	e. Kemandirian	0.925	0,70	Valid

Sumber: *Output Smart-PLS Versi 4,2026*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa indikator-indikator variabel pada umumnya baik pada setiap variabel eksogen dan endogen dengan mempunyai nilai *loading factor* yang baik, karena di atas dari 0,70., artinya indikator yang digunakan untuk mengukur setiap konstruk sudah tepat. Berikut di bawah ini disajikan model penelitian PLS-Sem algorithma dan nilai *loading factor* masing-masing indikator sebagai berikut:



Gambar 1 Loading Factor  
(Sumber : *Output Smart-PLS Versi 4,2026*)

**b. Discriminant Validity**

*Discriminant validity* dengan membandingkan nilai *square root of average extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik. (Fornell dan Larcker, 1981). Berdasarkan hasil olah data, maka dapat diperoleh nilai AVE dan nilai *square root of average extracted (AVE)* serta besarnya nilai korelasi setiap konstruk sebagai berikut :

**Tabel 2 Discriminant Validity (Average Variance Extracted)**

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Kompetensi (X)	0.778
Komitmen (Z)	0.839
Kinerja Pegawai (Y)	0.814

Sumber : *Output Smart-PLS Versi 4,2026*

Berdasarkan Tabel 2 mengenai *Discriminant Validity* yang diukur menggunakan nilai Average Variance Extracted (AVE), diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai AVE di atas batas minimum yang disyaratkan yaitu 0,70. Variabel Kompetensi (X) memiliki nilai AVE sebesar 0,778, variabel Komitmen (Z) sebesar 0,839, dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,814. Nilai tersebut menunjukkan bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan varians indikator-indikator yang membentuknya dengan baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam model penelitian ini telah memenuhi kriteria *discriminant validity*, sehingga indikator yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid dan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur.

### c. Composite Reliability

Uji reliabilitas dalam SmartPLS dapat menggunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*. Evaluasi model pengukuran yang terakhir adalah menentukan nilai *composite reliability*. Nilai *composit reliability* >0.70 dan Nilai alpha yang dapat diterima adalah di atas 0.70 dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi atau reliabel (Hair, dkk, 2019). Dari hasil olah data dapat diketahui besarnya *composite reliability* dan dan *Cronbach Alpha*, sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 3 Composite Reliability Cronbach Alpha**

Variabel Laten	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Kompetensi (X)	0.933	0.976	0.946
Komitmen (Z)	0.903	0.920	0.940
Kompetensi (X)	0.933	0.976	0.946

Sumber : *Output Smart-PLS Versi 4.0 2026*

Tabel 3 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas konstruk menggunakan nilai Cronbach's Alpha, Composite Reliability (rho\_a), dan Composite Reliability (rho\_c) yang diperoleh dari output SmartPLS. Hasil reliabel dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.tersebut digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi internal dari setiap variabel laten dalam penelitian. Berdasarkan tabel tersebut, variabel Kompetensi (X) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,933, nilai Composite Reliability (rho\_a) sebesar 0,976, dan nilai Composite Reliability (rho\_c) sebesar 0,946. Selanjutnya variabel Komitmen (Z) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,903, nilai Composite Reliability (rho\_a) sebesar 0,920, dan nilai Composite Reliability (rho\_c) sebesar 0,940. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai reliabilitas lebih besar dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan mampu mengukur konstruk penelitian secara konsisten. Seluruh indikator pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

## 2. Model Struktural (Inner Model)

Setelah evaluasi terhadap model pengukuran, berikutnya adalah mengevaluasi pengujian model **struktural** pada model struktural dalam penelitian ini menggunakan nilai koefisien determinasi (*R-Square*) dan (*predictive relevance*) atau Q (*Squared*),. Berikut hasil (*R-Square*) dan (*predictive relevance*) atau Q (*Squared*) pada penelitian ini:

### 1) *Coefficient of Determination (R-square, R<sup>2</sup>)*

Model struktural dengan melihat dari nilai R<sup>2</sup> hubungan diantara konstruk. Nilai R<sup>2</sup> menyatakan bahwa variasi konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen yang identik dengan besarnya kontribusi konstruk eksogen terhadap konstruk endogen. Dari hasil olah data, maka dapat diketahui besarnya nilai R<sup>2</sup> sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 4 Uji (R-Square)**

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kompetensi (X)		
Komitmen (Z)	0.589	0.576
Kinerja Pegawai (Y)	0.799	0.785

Sumber : *Output Smart-PLS Versi 4.0 2026*

Berdasarkan dari tabel 4.8 diatas menunjukkan nilai *R-Square* kinerja pegawai (Y) sebesar 0,799 yang artinya, variabel Kompetensi (X) dan Komitmen (Z) memberikan pengaruh sebesar 79.9% terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Sedangkan nilai sisanya sebesar 20.1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya Nilai *R- Komitmen (Z)* sebesar 0.589 yang artinya, variabel Kompetensi (X) dan kinerja pegawai (Y) memberikan pengaruh sebesar 58.9% terhadap Komitmen (Z). Sedangkan nilai sisa sebesar 41.1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

### 2) *(Predictive Relevance) atau Q (Squared).*

Mengukur model struktural adalah dengan *Predictive Relevance (Q-Square) Q<sup>2</sup>*. *Predictive Relevance (Q-Square) Q<sup>2</sup>* untuk model struktural yang mengukur seberapa baik nilai yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Model memiliki *predictive relevance* jika nilai *Q-square > 0*, sebaliknya menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance* jika nilai *Q-Square ≤ 0* (Denziana & Yunggo, 2017). Berikut adalah tabel Uji *Q-Square (predictive relevance)* sebagai berikut:

**Tabel 5 Pengujian Q-Square (predictive relevance)**

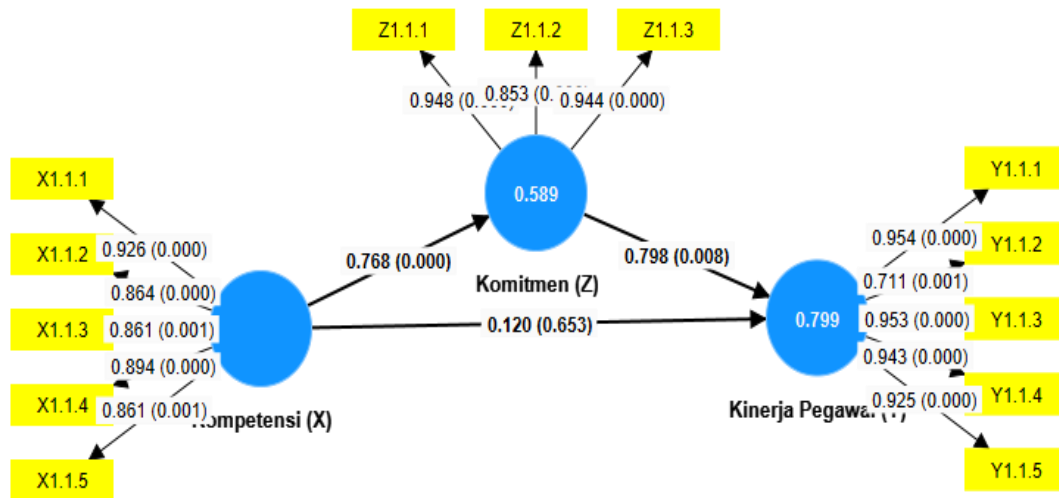
Variabel	Q-Square
Kinerja pegawai (Y)	0.593>0

Sumber : *Output Smart-PLS Versi 4.0 2026*

Berdasarkan tabel di atas menggunakan analisis untuk mengukur *predictive relevance*. *Predictive relevance* ini digunakan untuk melihat seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai > 0 berarti menunjukkan model mempunyai *predictive relevance*, dan jika < dari 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Nilai *Q-Square* pada penelitian ini adalah 0.593> 0, yang artinya model penelitian ini baik dan memiliki *predictive relevance*.

### 3. Hasil Structural Equation Modelling Partial Least Square (SEM-PLS)

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Modelling* dengan software *Partial Least Square*. Dari hasil evaluasi outer model (*measurement model*) dan model struktural (*inner model*), maka secara ringkas hasil penelitian dapat dapat digambarkan ke dalam model struktural jalur sebagai berikut:



**Gambar 2 Diagram SEM Hasil Proses Bootstrapping**

Sumber : *Output Smart-PLS Versi 4.0 2026*

Dari gambar di atas, maka dapat dibentuk persamaan fungsional dalam model *simultan Structural Equation Model (SEM)* dengan *reduced form* sebagai berikut :

Persamaan 1 :  $Z = 0,768X + 0,411e^1$  Dengan  $R^2 = 0,589$

Persamaan 2 :  $Y = 0,120X + 0,798Z + 0,201e^2$  Dengan  $R^2 = 0,799$

Berdasarkan persamaan di atas terlihat hasil perhitungan setelah itu bootstrapping dengan nilai *path coefficient* tiap variabel.

#### 4. Pengujian Hipotesis

Analisis uji hipotesis dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh ataupun signifikansi yang dihasilkan antar variabel sesuai dengan jawaban hipotesa sebelumnya pada penelitian ini. Pengujian hipotesis menggunakan *software smartPLS* sendiri dilakukan dengan metode *bootstrapping* untuk diperoleh nilai *path coefficient* yang memaparkan hasil dari *T-statistic* dan *P-value* sehingga, pengaruh dari setiap variabel penelitian, sekaligus tingkat signifikansi dapat diinterpretasikan apabila menghasilkan hipotesis yang diterima maupun ditolak (Rahmi, 2022). Adapun (Duryadi, 2021) menjabarkan bahwa pengujian hipotesis menetapkan syarat yang harus dipenuhi yaitu nilai *T-statistic* dengan ketentuan harus  $>1,96$ , dan juga *P-value* dengan taraf nilai harus  $<0,05$ . Pengujian hipotesis dengan metode *bootstrapping* dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

##### 1. Kompetensi (X) berpengaruh Positif dan Tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone Bolanggo

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan *path coefficient-bootstrapping* menunjukkan bahwa Kompetensi (X) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone Bolanggo sebesar 0.120 atau 12%, dengan nilai *T-Statistics*  $0.450 > 1,96$  kemudian nilai *P-value* sebesar 0.653 ( $P\text{-value} > 0,05$ ). Maka nilai yang dihasilkan memenuhi syarat pengujian hipotesis yang berarti hipotesis yang diajukan dapat ditolak.

## **2. Komitmen (Z) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone Bolanggo**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan *path coefficient-bootstrapping* menunjukkan bahwa Komitmen (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone Bolanggo sebesar 0.798 atau 79.8%, dengan nilai *T-Statistics* 2.688 > 1,96 kemudian nilai *P-value* sebesar 0.008 (*P-value* < 0,05). Maka nilai yang dihasilkan memenuhi syarat pengujian hipotesis yang berarti hipotesis yang diajukan dapat **diterima**.

## **3. Kompetensi (X) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Komitmen (Z) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone Bolanggo**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan *path coefficient-bootstrapping* menunjukkan bahwa Kompetensi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen (Z) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone Bolanggo sebesar 0.768 atau 76.8%, dengan nilai *T-Statistics* 8.653 > 1,96 kemudian nilai *P-value* sebesar 0.000 (*P-value* < 0,05). Maka nilai yang dihasilkan memenuhi syarat pengujian hipotesis yang berarti hipotesis yang diajukan dapat **diterima**.

## **4. Kompetensi (X) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) memediasi Komitmen pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone Bolanggo**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan *path coefficient-bootstrapping* menunjukkan bahwa Kompetensi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) memediasi Komitmen (Z) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone Bolanggo sebesar 0.613 atau 61.3%, dengan nilai *T-Statistics* 2.441 > 1,96 kemudian nilai *P-value* sebesar 0.015 (*P-value* < 0,05). Maka nilai yang dihasilkan memenuhi syarat pengujian hipotesis yang berarti hipotesis yang diajukan dapat **diterima**. Pengaruh mediasi yakni mediasi penuh (*full mediation*) dan mediasi sebagian (*partial mediation*), dimana *full mediation* ini menunjukkan bahwa variabel independen sepenuhnya dimediasi oleh mediasi karena tidak ada lagi pengaruh langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen. Sementara *partial mediation* menunjukkan bahwa disamping memiliki pengaruh tidak langsung melalui mediasi, variabel independen juga mempunyai pengaruh langsung yang signifikan pada variabel dependen. Maka penelitian hipotesis pengaruh tidak langsung melalui mediasi memiliki kategori mediasi *partial mediation*.

### **Pembahasan**

#### **1. Kompetensi (X) berpengaruh Positif dan Tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone Bolanggo**

Berdasarkan hasil penjelasan di atas menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone Bolanggo. Hal ini bahwa peningkatan kompetensi pegawai cenderung diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, namun pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik untuk menunjukkan hubungan yang signifikan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja belum sepenuhnya menjadi faktor utama yang menentukan

tingkat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di instansi tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada kompetensi individu, tetapi juga memerlukan dukungan dari berbagai aspek organisasi. dengan pihak instansi perlu memperhatikan upaya peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, serta peningkatan pengetahuan, yang diiringi dengan perbaikan sistem kerja, peningkatan motivasi, dan penguatan manajemen organisasi. Melalui langkah tersebut diharapkan kompetensi yang dimiliki pegawai dapat dimanfaatkan secara optimal sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone Bolango.

Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang berkaitan dengan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan secara efektif. Menurut Spencer dan Spencer (1993), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan kinerja efektif atau superior dalam suatu pekerjaan. Kompetensi meliputi aspek pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan sikap (attitude) yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Sementara itu, Wibowo (2016) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Spencer dan Spencer (1993) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dapat mempengaruhi efektivitas kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, Wibowo (2016) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang didukung oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Namun demikian, menurut Mangkunegara (2017) kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem organisasi. Oleh karena itu, meskipun kompetensi memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai, pengaruhnya dapat menjadi tidak signifikan

## **2. Komitmen (Z) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone Bolango**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone Bolango. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen yang dimiliki oleh pegawai terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Komitmen organisasi mencerminkan adanya rasa keterikatan, loyalitas, serta kesediaan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan berupaya secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan menunjukkan sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan, memiliki motivasi kerja yang kuat, serta berusaha memberikan hasil

kerja yang optimal. Kondisi tersebut akan berdampak pada peningkatan kualitas kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta kemampuan pegawai dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan hal ini komitmen organisasi menjadi salah satu faktor penting yang dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai karena pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan bekerja dengan penuh dedikasi, disiplin, serta memiliki rasa memiliki terhadap organisasi sehingga berupaya memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Meyer dan Allen (1997) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan hubungan antara pegawai dengan organisasi yang mempengaruhi keputusan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Meyer dan Allen menjelaskan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi yaitu affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment. Pegawai yang memiliki komitmen afektif akan memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga bekerja dengan penuh semangat, sedangkan komitmen keberlanjutan berkaitan dengan pertimbangan manfaat yang diperoleh jika tetap berada dalam organisasi. Sementara itu, komitmen normatif berkaitan dengan rasa kewajiban moral pegawai untuk tetap berada dalam organisasi dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Selanjutnya, Robbins dan Judge (2017) komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang pegawai mengidentifikasi dirinya dengan organisasi serta memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan sikap loyal, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, serta memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Latief, Syardiansah, dan Safwan (2019) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Ghorbanpour, Dehnavi, dan Heyrani (2014) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana pegawai yang memiliki loyalitas dan keterikatan terhadap organisasi cenderung bekerja lebih maksimal sehingga kinerja meningkat.

### **3. Kompetensi (X) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Komitmen (Z) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone Bolango**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen (Z) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone Bolango. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja memungkinkan pegawai mampu melaksanakan tugas secara efektif, efisien, dan profesional sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan lebih memahami tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dapat bekerja dengan penuh keyakinan serta mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi. Kondisi tersebut akan menumbuhkan rasa percaya diri, rasa tanggung jawab, serta keterikatan emosional terhadap organisasi yang pada akhirnya mendorong meningkatnya komitmen pegawai.

Hasil penelitian di dukung oleh teori Spencer dan Spencer (1993), kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki individu yang berkaitan dengan

pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu menyelesaikan tugas secara efektif sehingga menimbulkan rasa percaya diri dan kepuasan dalam bekerja. Kondisi tersebut akan mendorong munculnya rasa memiliki terhadap organisasi yang pada akhirnya meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Adapun Meyer dan Allen (1997) dalam teori *Organizational Commitment*, komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan hubungan antara pegawai dengan organisasi yang mempengaruhi keputusan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Pegawai yang memiliki kemampuan dan kompetensi yang baik cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi (*affective commitment*), karena mereka merasa mampu berkontribusi secara maksimal dan merasa dibutuhkan oleh organisasi.

Sejalan dengan itu, Wibowo (2016) juga menjelaskan bahwa kompetensi tidak hanya berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga dapat menumbuhkan sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, serta menunjukkan loyalitas terhadap organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula komitmen pegawai terhadap organisasi, karena mereka merasa mampu menjalankan perannya secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

#### **4. Kompetensi (X) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) memediasi Komitmen pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone Bolango**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) melalui komitmen (Z) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone Bolango. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai mampu meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi yang dimiliki pegawai meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta sikap profesional yang mendukung pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan lebih mampu memahami tugas dan tanggung jawabnya, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, serta mampu menghadapi berbagai permasalahan dalam pekerjaan secara profesional. Kondisi tersebut mendorong munculnya rasa memiliki terhadap organisasi serta kesediaan pegawai untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan tercermin dari loyalitas pegawai, kesediaan untuk bekerja lebih keras, serta kemauan untuk mempertahankan keberadaan organisasi. Hal ini, ketika kompetensi pegawai semakin baik, maka komitmen pegawai terhadap organisasi juga akan semakin meningkat sehingga pegawai akan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh beberapa temuan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Latief, Syardiansah, dan Safwan (2019) menemukan bahwa



komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, serta kesediaan untuk bekerja lebih maksimal demi mencapai tujuan organisasi. Selain itu, penelitian Sutrisno (2017) menjelaskan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi sehingga mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin, profesional, dan produktif. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi yang baik tidak hanya meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga menumbuhkan rasa keterikatan dan loyalitas terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone Bolango, sedangkan komitmen (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Selain itu, kompetensi (X) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen (Z), serta secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) melalui komitmen sebagai variabel mediasi. Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan kepada pimpinan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone Bolango untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi serta komitmen pegawai melalui program pelatihan, pengembangan kemampuan kerja, serta pemberian motivasi dan penghargaan bagi pegawai berprestasi. Selain itu, pimpinan juga perlu meningkatkan kualitas informasi dan komunikasi dalam lingkungan kerja guna mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti variabel lain yang turut memengaruhi kinerja pegawai, seperti kemampuan intelektual, kemampuan fisik, energi, dan teknologi

## DAFTAR PUSTAKA

- Adam, E. R., & Lengkong, V. (2020). *Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi*.
- Arief, M., & Nisak, K. (2022). *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan*.
- Barney, J. (1991). *Firm resources and sustained competitive advantage*. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bukhari, & Pasaribu, H. (2019). *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan*.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Denziana, A., & Yunggo, E. (2017). *Pengaruh model struktural terhadap predictive relevance*.
- Duryadi. (2021). *Metode Penelitian Ilmiah*.
- Eksan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Fadillah, dkk. (2017). *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan*.



- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan SmartPLS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., dkk. (2019). *Multivariate Data Analysis*.
- Habeahan, (2023). *Manajemen Kinerja*.
- Hadi, & Mustika. (2023). *Pengaruh kinerja terhadap produktivitas organisasi*.
- Julita. (2020). *Pengukuran Kinerja Pegawai*.
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Larastrini, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). *Pengaruh metode survey dalam penelitian*.
- Luthans, F. (2010). *Organizational Behavior*.
- Mardiyana, dkk. (2019). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja*.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*.
- Palma-Moreira, A., et al. (2024). *Human resource competency and organizational performance*.
- Putra, dkk. (2023). *Peran komitmen organisasi dalam hubungan kompetensi dan kinerja*.
- Rahmi. (2022). *Metode Bootstrapping dalam SEM-PLS*.
- Rofcanin, Y., et al. (2022). *Organizational commitment as mediator*.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*.
- Santoso, & Madiistriyatno. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Santi Hariati, & Nasution, M. A. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*.
- Zusrony. (2021). *Perilaku Organisasi*.