

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA PT.PKJ Gresik

Dwi Dewianawati¹

Universitas Mayjen Sungkono
dwidewianawati@gmail.com

Erry Setiawan²

Universitas Mayjen Sungkono
Erry944@gmail.com

Fajar Purwanto³

Universitas Mayjen Sungkono
Fajar_Purwanto@gmail.com

Agus Sunaryo⁴

Universitas Mayjen Sungkono
agussunaryo@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana Kinerja pegawai adalah hasil atau kinerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas dan komitmen berdasarkan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Penelitian ini bertujuan: 1) untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, 2) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, 3) untuk mengetahui pengaruh kompetensi melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, 4) untuk mengetahui pengaruh kompetensi melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. pengaruh lingkungan kerja melalui komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah pegawai PT. PKJ Gresik, dimana Perusahaan ini bergerak dalam kegiatan industry kayu, yang terdiri dari Sawmill dan Moulding. Jumlah Populasi sebesar 117 orang dan sampelnya berjumlah 91 orang. Penelitian ini di latar belakang dari kondisi lingkungan kerja yang sering di keluhkan oleh karyawan, juga pengaruh kompetensi karyawan dimana hasil tidak maksimal dan di barengi oleh komitmen organisasi Jenis penelitian ini adalah kualitatif dan memakai metode mengisi kuesioner dimana semua dalam mengisinya harus lengkap dan benar. Teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS). Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa: 1) kompetensi pegawai yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan lebih baik, 2) lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan lebih baik, 3) komitmen organisasi berpengaruh sebagai variabel yang memediasi hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan, dan 4) komitmen organisasi berpengaruh sebagai variabel yang memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Dari penelitian ini kami menyarankan baik komitmen maupun lingkungan ditingkatkan lebih baik lagi, agar kinerja dan organisasi Perusahaan semakin baik dan tercapai.

Kata kunci: Kompetensi, lingkungan kerja, kinerja dan komitmen organisasi

ABSTRACT

This research aims to determine the extent to which employee performance is the result or performance of employees who are assessed in terms of quality and commitment based on work standards set by the organization or company. This study aims: 1) to determine the effect of competence on employee performance, 2) to determine the effect of the work environment on employee performance, 3) to determine the effect of competence through organizational commitment on employee performance, 4) to determine the effect of competence through organizational commitment on employee performance. the influence of the work environment through organizational commitment to employee performance. The object of this research is the employees of PT. PKJ Gresik, where the company is engaged in the activity of the wood industry, which consists of sawmills and molding. The total population is 117 people, and the sample is 91 people. This research is motivated by the conditions of the work environment which are often complained about by employees, as well as the influence of employee competence where results are not optimal and accompanied by organizational commitment. This type of research is qualitative and uses a questionnaire filling method where everything must be complete and correct. Data analysis technique uses Partial Least Square (PLS). From the results of data analysis, it can be concluded that: 1) high employee competence can improve employee performance better, 2) a good work environment can improve employee performance better, 3) organizational commitment has an effect as a variable that mediates the relationship between competence and performance employees, and 4) organizational commitment has an effect as a variable that mediates the relationship between work environment and employee performance. From this research, we recommend that both commitment and the environment be improved even further, so that the Company's performance and organization are getting better and achieved.

Keywords: Competency, work environment, performance and organizational commitment

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting bagi setiap instansi atau organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi bisa dilihat dari faktor pegawainya dalam menghadapi kendala-kendala yang ada untuk mencapai tujuan organisasi atau instansinya. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki potensi sumber daya manusianya yang terampil dan berkualitas akan meningkatkan kinerja pegawai yang dapat memberikan kinerja baik bagi perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang penting dalam menentukan perkembangan suatu perusahaan atau organisasi (Susan, 2019). Suatu organisasi atau instansi memerlukan sumber daya manusia yang produktif untuk menjadi penggerak organisasi dalam menjalankan fungsi sebagai asset perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu hal manajemen untuk mewujudkan tujuan organisasi atau instansi dengan peran manusia atau individu yang produktif agar melakukan pekerjaan dengan maksimal dan efektif (Susan, 2019). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu bidang yang mempelajari hubungandan peranan karyawan agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Harahap et al., 2023).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai atau karyawan baik segi kualitas dan kuantitasnya dalam melaksanakan tugas-tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikannya. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah faktor kemampuan. Kemampuan pegawai bisa dilihat dari kemampuan potensinya diatas rata-rata dengan pendidikan yang relevan untuk jabatannya. Oleh karena itu, pegawai atau karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan sesuai kemampuannya (Nofiar et al., 2021)

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun komitmen berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi atau instansi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan biasanya menuntut pegawai atau karyawannya harus kinerjanya tinggi untuk mencapai tujuan instansi tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor mendasar untuk menunjang kinerja individu seperti kompetensi dan lingkungan kerja. Fenomena yang terjadi pada PT. PKJ Gresik adalah kompetensi dan lingkungan kerja di instansi belum maksimal sehingga kinerja pegawai di PT. PKJ Gresik mengalami penurunan tidak sesuai dengan target atau rencana yang dituju. Dalam kondisi yang terjadi saat ini bahwa kompetensi dan lingkungan kerja perlu dilakukan penelitian untuk melihat kinerja dari pegawai. Dalam rangka meningkatkan nilai akuntabilitas kinerja masih perlu peningkatan kualitas implementasi SAKIP khususnya terkait pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan pencapaian kinerja. Belum tercapainya target-target pada instansi tersebut disebabkan oleh kinerja pegawai yang belum optimal sehingga akan berdampak pada pencapaian kinerja organisasi yang tidak sesuai dengan sasaran atau visi-misi organisasi

Program penunjang urusan pemerintahan daerah provinsi dengan persentase indikator program yang tercapai pada tahun 2020 realisasi kinerjanya sebesar 31,43% dengan target

awal sebesar 80% sedangkan pada tahun 2021 realisasi kinerjanya sebesar 34,84% dengan target awal 84%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja program tersebut tidak memenuhi target awal yang direncanakannya meskipun mengalami kenaikan persentase ke tahun berikutnya. Pada Indeks profesionalitas ASN pada tahun 2020 realisasi kinerjanya sebesar 50,74% dengan target awalnya sebesar 85,6% sedangkan pada tahun 2021 realisasi kinerjanya sebesar 50,807% dengan target awal sebesar 85,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerjanya tidak mencapai target awal yang direncanakan. Pada program kerja PKJ Gresik Tahun 2020 dan 2021 tersebut kinerja programnya tidak sesuai dengan target awal atau rencana kinerja organisasi, hal tersebut diindikasikan karena profesionalitas pegawainya menurun. Profesionalitas kerja karyawan atau pegawai mengalami penurunan bisa disebabkan oleh lingkungan kerja maupun tidak sesuai kompetensi yang dimiliki pegawai. Setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya pegawai yang berkualitas. Untuk menciptakan pegawai yang berkualitas dibutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Selain kompetensi juga dibutuhkan lingkungan kerja yang memadai guna meningkatkan kinerja pegawai yang profesional untuk mencapai target organisasi.

Kompetensi dan lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting bagi pegawai atau karyawan untuk menunjang organisasi atau perusahaan memiliki kinerja yang baik dan lebih produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Soetrisno, (2016), kompetensi adalah suatu kemampuan, pengetahuan, dan ketrampilan yang dibutuhkan pegawai untuk menunjang kinerja yang baik. Kompetensi adalah faktor penting dalam menunjang kinerja karyawan, dengan adanya kompetensi akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik maka dari itu diperlukan suatu keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang sesuai dengan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja organisasi yang baik (Nofiar et al., 2021). Kompetensi pegawai merupakan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai atau karyawan yang berupa kemampuan, pengetahuan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana prasarana yang ada disekitar karyawan untuk menunjang kinerja karyawan agar lebih baik dimana terbentuk hubungan karyawan dengan lingkungan sekitarnya (Suryadi & Yusuf, 2022). Dalam buku yang di

tulis Heizer dan Render (2015) bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat kerja dimana dimana sangat mempengaruhi kinerja karyawannya, keselamatannya, dan kualitas kinerja dari karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan atau pegawai agar lebih meningkat dimana visi dan misi perusahaan atau instansi dapat terwujud sehingga mengurangi biaya-biaya yang akan dikeluarkan organisasi atau perusahaan.

Penentuan variabel lainya juga didukung adanya research gap pada penelitian yang dilakukan sebelumnya. Terdapat perbedaan hasil penelitian antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian (Awan & Tahir, 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Elizar & Tanjung, 2018), bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Penelitian Nasution (2020) juga menghasilkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Karyawan PT. Asam Jawa. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Samson, 2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di Bank Umum. pada penelitian yang dilakukan oleh Suparman (2020) bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dengan signifikansi sebesar 0,315 yang berarti secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan,

Penelitian yang dilakukan oleh (Dwiyanti et al., 2019) tentang pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang ditemukan oleh (Nofiar et al., 2021) yang berjudul pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Wisasan Jaya Makmur Kota Tangerang menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Rosmaini & Tanjung, 2019) memiliki hasil bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Kompetensi merupakan 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, 2017).

Menurut (Aulia, 2021) bahwa kompetensi adalah “kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, efektifitas kerja individu, kepribadian dan pengetahuan dan ketrampilan dari pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya (Rosdyanti & Suwanto, 2020). Boyatzis dalam (Rosmaini & Tanjung, 2019), mendefinisikan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan. Kompetensi menunjukkan suatu karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka (Mulia & Saputra, 2021)

Kemampuan yang dimiliki oleh seseorang baik itu karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya yang didapat melalui pendidikan dan pelatihan sehingga menghasilkan pekerjaan yang memuaskan (Tumanggor & Girsang, 2021).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut proposisi peneliti adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhinya dalam menjalankan tugas baik secara langsung maupun tidak langsung yang berupa fasilitas kerja, suasana tempat kerja dan hubungan sosial antar sesama pekerja maupun atasan (Sabilalo et al., 2020). (Nitisemito, 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut (Mangkunegara & Hasibuan, 2009) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik

sebagai perseorangan maupun kelompok. Hal ini senada dengan Wursanto dalam (Nabawi, 2019) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa menurunkan kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, meskipun kelihatannya remeh tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

(Rahmawati et al., 2021) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Pengertian dari lingkungan kerja juga dinyatakan oleh (Taiwo, 2010), lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, di mana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi di tempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan pada perusahaan atau organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkesinambungan. (Mekta & Siswanto, 2017) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi. Komitmen organisasi dapat tumbuh dari ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral, nilai-nilai dalam perusahaan serta kemauan dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan.

Komitmen organisasi merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang terhadap organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi bila memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Cahyani, 2019).

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan baik kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nofiar et al., 2021). Menurut (Hidayat et al., 2020) kinerja adalah hasil akhir yang didapatkan dari tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu perencanaan, dimana ukuran kinerja yang dihasilkan dari berbagai indikator, baik pada sisi kualitas yang dihasilkan, kuantitas hasil, tanggungjawab dan inovasi yang diberikan dalam mencapai tujuan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (job performance) sumber daya manusia, untuk itu setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan terjemahan dari kata performance (Job Performance), secara etimologis performance berasal dari kata to perform yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Kinerja menurut (Edison, 2018.) adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Kinerja individu memberikan kontribusi pada kinerja kelompok yang selanjutnya memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Pada organisasi yang sangat efektif, pihak manajemen membantu menciptakan sinergi yang positif, yaitu secara keseluruhan

yang lebih besar dari pada jumlah daribagian-bagiannya. Ditingkat manapun tidak ada satu ukuran kriteria yang tepat merefleksikan kinerja (Sivanissa dkk, 2022).

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah tergambar dalam model analisis dan kerangkanya. Penelitian ini termasuk dalam penelitian eksplanasi yang ditinjau dari tingkat eksplanasi. Penelitian eksplanasi adalah yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antar variabel dengan variabel lainnya (Iswati & Anshori, 2017). Penelitian ini termasuk penelitian eksplanasi pada kelompok penelitian asosiatif yang memiliki pengertian yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang hasil penelitiannya dapat digunakan untuk membangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, memprediksi dan mengontrol suatu gejala.

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian yang berjenis kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis datanya bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dengan demikian penelitian ini berusaha menggambarkan fenomena dan fakta yang disajikan dalam angka statistik untuk menjelaskan keadaan sebenarnya mengenai pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

3.1 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Berdasarkan keterangan tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT.PKJ Gresik berjumlah 117 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan objek dalam penelitian dan dianggap dapat mewakili seluruh populasi, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan

Sugiyono (2018), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sampel merupakan sebagian dari populasi yang diambil dengan teknik tertentu sebagai sumber data yang dianggap mewakili karakteristik. Pada penelitian ini menggunakan skala berjenis likert dengan ukuran interval, skala ini telah dipilih item yang mempunyai distribusi yang bersifat baik, yang disaring dari perihal yang ingin diketahui seperti baik, tidak baik, serta konservatisme, pesimis, dan lain sebagainya. Teknik Pengumpulan sampel yang dilakukan pada penelitian ini yaitu dengan pendekatan probability yaitu simple random sampling. Teknik penentuan sampel ini merupakan teknik penentuan sampel yang sederhana karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu, cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen (Anshori, 2017). Pada penelitian ini, jumlah populasi karyawan PT.PKJ sebesar 117 pegawai. Maka, studi ini menerapkan teknik pengambilan sampel melalui pendekatan rumus slovin. Berikut rumus pendekatan rumus slovin:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = Jumlah populasi (117)

d² = presisi (5%)

Maka, jumlah responden yang harus diambil:

$$n = \frac{117}{117 \cdot 0,05^2 + 1} = 91$$

Sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 91 responden.

3.2 Teknik Analisis

Partial Least Square (PLS) merupakan sebuah metode untuk mengkonstruksi model-model yang dapat diramalkan ketika faktor-faktor terlalu banyak. PLS dikembangkan pertama kali oleh Wold sebagai metode umum untuk mengestimasi path model yang menggunakan variabel laten dengan multiple indikator. PLS juga merupakan factor indeterminacy metode analisis yang powerful karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil. Awalnya Partial least

Square berasal dari ilmu sosial khususnya ekonomi. Model ini dikembangkan sebagai alternatif untuk situasi dimana dasar teori pada perancangan model lemah atau indikator yang tersedia tidak memenuhi model pengukuran refleksif. PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan terorinya atau untuk pengujian proposisi. Selain PLS, metode lain yang dapat digunakan adalah SEM (Structur Equation Modelling) tetapi dengan jumlah sample yang besar.

SEM berbasis covariance based, adapun perbedaan antara covariance based SEM dengan component based PLS adalah dalam penggunaan model persamaan struktural untuk menguji teori atau pengembangan teori untuk tujuan prediksi. Pada situasi dimana penelitian mempunyai dasar teori yang kuat dan pengujian teori atau pengembangan teori sebagai tujuan utama riset, maka metode dengan covariance based (Generalized Least Squares) lebih sesuai. Namun demikian adanya indeterminacy dari estimasi factor score maka akan kehilangan ketepatan prediksi dari pengujian teori tersebut. Untuk tujuan prediksi, pendekatan PLS lebih cocok. Karena pendekatan untuk mengestimasi variabel laten dianggap sebagai kombinasi linier dari indikator maka menghindarkan masalah indeterminacy dan memberikan definisi yang pasti dari komponen skor.

PLS merupakan pendekatan yang lebih tepat untuk tujuan prediksi, hal ini terutama pada kondisi dimana indikator bersifat formatif. Dengan variabel laten berupa kombinasi linier dari indikatornya, maka prediksi nilai dari variabel laten dapat dengan mudah diperoleh, sehingga prediksi terhadap variabel laten yang dipengaruhinya juga dapat dengan mudah dilakukan (Ghozali 2014). Sedangkan SEM kurang cocok untuk tujuan prediksi karena indikatornya bersifat refleksif, sehingga perubahan nilai dari suatu indikator sangat sulit untuk mengetahui perubahan nilai dari variabel laten, sehingga pelaksanaan prediksi sulit dilakukan. Oleh karena itu dalam penelitian ini digunakan metode PLS.

IV. HASIL PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

Outer Model (Model Pengukuran dan Validitas Indikator)

Model hubungan antara variabel dengan indikator pada model pengukuran untuk variable reflektif yaitu variabel kompetensi, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai didasarkan pada tabel outer loading.

Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Tabel 4.1 Outer Loadings

Outer Loadings				
	KINERJA PEGAWAI (Y)	KOMITMEN ORGANISASI (Z)	KOMPETENSI (X1)	LINGKUNGAN KERJA (X2)
X1.1			0.851	
X1.2			0.578	
X1.3			0.345	
X1.4			0.199	
X1.5			0.509	
X2.1				0.671
X2.2				0.530
X2.3				0.535
X2.4				0.702
Y1	0.760			
Y2	0.812			
Y3	0.601			
Y4	0.659			
Z1		0.840		
Z2		0.777		
Z3		0.649		

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 4.2 Outer Loadings

Outer Loadings				
	KINERJA PEGAWAI (Y)	KOMITMEN ORGANISASI (Z)	KOMPETENSI (X1)	LINGKUNGAN KERJA (X2)
X1.1			0.863	
X1.2			0.577	
X1.5			0.493	
X2.1				0.671
X2.2				0.530
X2.3				0.535
X2.4				0.702
Y1	0.761			
Y2	0.812			
Y3	0.601			
Y4	0.657			
Z1		0.840		
Z2		0.778		
Z3		0.649		

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 dan tabel 2 outer loading di atas, terlihat indikator X1.3, X1.4 dan X1.5 pada variabel kompetensi (X1) memiliki loading factor $X1.3 = 0,345$; $X1.4 = 0,119$; $X1.5 = 0,493$ sehingga indikator-indikator tersebut di atas bukan sebagai pengukur variabel kompetensi (X1) dan selanjutnya dieliminasi (tidak diikutsertakan) pada proses pengolahan data lebih lanjut. Hasil pengolahan data setelah dilakukan eliminasi sebagai berikut :

Tabel 4.3 Outer Loadings

Outer Loadings				
	KINERJA PEGAWAI (Y)	KOMITMEN ORGANISASI (Z)	KOMPETENSI (X1)	LINGKUNGAN KERJA (X2)
X1.1			0.863	
X1.2			0.577	
X1.5			0.493	
X2.1				0.671
X2.2				0.530
X2.3				0.535
X2.4				0.702
Y1	0.761			
Y2	0.812			
Y3	0.601			
Y4	0.657			
Z1		0.840		
Z2		0.778		
Z3		0.649		

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Factor Loading merupakan korelasi antara indikator dengan variabel, jika lebih besar dari 0,5 dan atau nilai *p-values* = signifikan, maka indikator tersebut valid dan merupakan indikator/pengukur dari variabelnya. Berdasarkan pada tabel *outer loading* di atas, *Loading Factor* (muatan faktor) (misal untuk indikator pada variabel kompetensi (X1) , $X1.1 = 0,925$; $X1.2 = 0,615$; $> 0,5$ maka memenuhi validitas konvergen. Hasil analisis pada table di atas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel penelitian yaitu variabel kompetensi, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai memiliki *loading factor* $> 0,5$ (Hair et al.,2013), maka indikator tersebut memenuhi validitas konvergen.

Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Tabel 4.4 Discriminant Validity

Discriminant Validity Fornell-Larcker Criterion				
	KINERJA PEGAWAI (Y)	KOMITMEN ORGANISASI (Z)	KOMPETENSI (X1)	LINGKUNGAN KERJA (X2)
KINERJA PEGAWAI (Y)	0.711			
KOMITMEN ORGANISASI (Z)	0.486	0.759		
KOMPETENSI (X1)	0.444	0.294	0.785	
LINGKUNGAN KERJA (X2)	0.560	0.450	0.292	0.615

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Bilamana akar AVE lebih besar dari korelasi variabel tersebut, maka terpenuhi validitas diskriminan. Misal untuk variabel kinerja (Y) dengan 4 indikator (Y1 s/d Y4) memiliki akar AVE 0,711 lebih besar dari nilai korelasinya dengan variabel lain 0,486; 0,444; 0,560; begitu juga untuk variabel lainnya sehingga variabel kinerja (Y) terpenuhi validitas diskriminan. Secara keseluruhan menunjukkan bahwa semua variabel penelitian yaitu variabel kompetensi, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai memiliki nilai akar kuadrat AVE lebih besar dibanding dengan nilai korelasinya dengan variabel lain, maka terpenuhi validitas diskriminan

Realibilitas Konstruk (Construct Reliability)

Tabel 4.5 Construct Reliability

Discriminant Validity Fornell-Larcker Criterion				
	KINERJA PEGAWAI (Y)	KOMITMEN ORGANISASI (Z)	KOMPETENSI (X1)	LINGKUNGAN KERJA (X2)
KINERJA PEGAWAI (Y)	0.711			
KOMITMEN ORGANISASI (Z)	0.486	0.759		
KOMPETENSI (X1)	0.444	0.294	0.785	
LINGKUNGAN KERJA (X2)	0.560	0.450	0.292	0.615

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Reliabilitas konstruk yang diukur dengan nilai composite reliability, konstruk reliabel jika nilai composite reliability di atas 0,70 maka indikator disebut konsisten dalam mengukur variabel latennya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa konstruk

(variabel) variabel kompetensi, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai memiliki nilai composite reliability lebih besar dari 0,7 Sehingga reliabel.

Inner Model (Pengujian Model Struktural)

Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan uji goodness-fit model. Pengujian inner model dapat dilihat dari nilai R-square pada persamaan antar variabel latent. Nilai R² menjelaskan seberapa besar variabel eksogen (independen/bebas) pada model mampu menerangkan variabel endogen (dependen/terikat).

Tabel 4.6 R Square

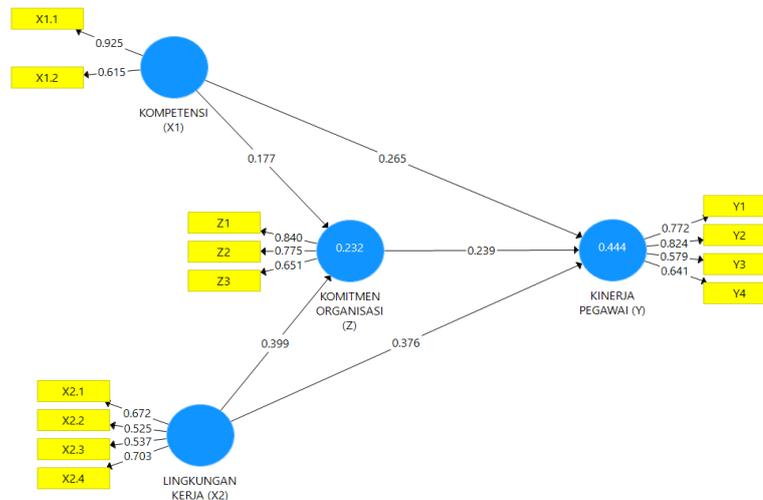
R Square		
	R Square	R Square Adjusted
KINERJA PEGAWAI (Y)	0.444	0.425
KOMITMEN ORGANISASI (Z)	0.232	0.214

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Nilai R² (Komitmen Organisasi) = 0,232. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena/masalah komitmen organisasi sebesar 23,20 %. Sedangkan sisanya (76,80%) dijelaskan oleh variabel lain (selain variabel kompetensi, dan lingkungan kerja) yang belum masuk ke dalam model dan *error*. Artinya komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel kompetensi, dan lingkungan kerja, sebesar 23,20% sedang sebesar 76,80% dipengaruhi oleh variabel selain variabel kompetensi, dan lingkungan kerja.

Nilai R² (Kinerja Pegawai) = 0,444 Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena/masalah kinerja pegawai sebesar 44,40 %. Sedangkan sisanya (55,60%) dijelaskan oleh variabel lain (selain variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi) yang belum masuk ke dalam model dan *error*. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi sebesar 44,40% sedang sebesar 55,60% dipengaruhi oleh variabel selain variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Selanjutnya dapat dilihat koefisien path pada inner model.

Tabel 4.1 Koefisian Path



4.2 Hasil Pengujian Hipotesis

4.2.1 Uji Hipotesis (Pengaruh Langsung)

Tabel 4.7 Path Coefficients

Path Coefficients					
Mean, STDEV, T-Values, P-Values					
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KOMITMEN ORGANISASI (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.239	0.240	0.124	1.921	0.045
KOMPETENSI (X1) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.265	0.266	0.088	3.025	0.003
KOMPETENSI (X1) -> KOMITMEN ORGANISASI (Z)	0.177	0.191	0.085	2.097	0.036
LINGKUNGAN KERJA (X2) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.376	0.383	0.090	4.163	0.000
LINGKUNGAN KERJA (X2) -> KOMITMEN ORGANISASI (Z)	0.399	0.414	0.098	4.081	0.000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

1. Kompetensi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien path sebesar 0,265 dimana nilai p-values=0,003 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05(5\%)$.
2. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien path sebesar 0,376 dimana nilai p-values= 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05(5\%)$.

3. Kompetensi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dengan koefisien path sebesar 0,177 dimana nilai $p\text{-values}=0,036$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05(5\%)$.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dengan koefisien path sebesar 0,399 dimana nilai $p\text{-values}=0,419$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05(5\%)$.
5. Komitmen organisasi (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien path sebesar 0,239 dimana nilai $p\text{-values}=0,045$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05(5\%)$.

4.2.1 Uji Hipotesis (Pengaruh Tidak Langsung)

Tabel 4.8 Path Coefficients

Specific Indirect Effects					
Mean, STDEV, T-Values, P-Values					
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KOMPETENSI (X1) -> KOMITMEN ORGANISASI (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.042	0.020	0.030	2.071	0.041
LINGKUNGAN KERJA (X2) -> KOMITMEN ORGANISASI (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.095	0.098	0.040	2.368	0.020

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

1. Kompetensi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi dengan koefisien path Sebesar 0,042 dimana nilai $p\text{-values}=0,041$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05(5\%)$.
2. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi dengan koefisien path Sebesar 0,095 dimana nilai $p\text{-values}= 0,020$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05(5\%)$.

4.3 Pembahasa

4.3.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi merupakan 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. Sedangkan kinerja pegawai merupakan seluruh rangkaian aktivitas aktivitas pegawai yang menghasilkan hasil kerja yang dicapai pegawai berupa kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian pada uji hipotesis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kompetensi berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka pegawai memiliki pengetahuan, inovasi dan kreatifitas yang baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kompetensi kerja mempengaruhi tingkat kinerja pegawai pada PT.PKJ Gresik Dalam menjalankan tugasnya, pegawai memiliki kemampuan yang baik, terlebih tingkat pemahaman pegawai terhadap pekerjaannya sangat baik, sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Aulia, 2021) yang menyatakan bahwa kompetensi kerjamemiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini yang memberikan kontribusi paling besar pada variabel kompetensi adalah indikator knowledge (pengetahuan). Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memiliki pengetahuan yang tinggi guna menunjang kinerja pegawai yang lebih baik sehingga tujuan organisasi bisa tercapai.

Pegawai PT.PKJ Gresik yang memiliki kompetensi kerjacenderung memiliki kemampuan yang baik didalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki pengetahuan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target kerja yang diberikan oleh instansi. Hal ini dapat memberikan semangat kerja didalam diri pegawai untuk tetap maju dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja didalam organisasi tersebut. Sedangkan apabila pegawai yang tidak mempunyaikompetensi yang tinggi, maka cenderung tidak mempunyai kemampuan untuk bekerja. Dimana pegawai tidak sepenuhnya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga memberikan kinerja yang kurang baik didalam instansi. Walaupun pegawai memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan tetapi tidak diimbangi dengan keterampilan yang

dimiliki maka pekerjaan akan sulit mencapai target kerja yang ditentukan sehingga hasil yang dicapai akan kurang maksimal. Kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas – tugas yang telah di bebaskan oleh organisasi. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian pada uji hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada instansi, maka kinerja pegawai di instansi juga semakin meningkat. Lingkungan kerja atau situasi kerja yang baik memberikan kenyamanan pada pegawai dan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati et al., 2021), yang juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini yang memberikan kontribusi paling besar dalam variabel lingkungan kerja yaitu pada indikator hubungan antar pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sudah mendapat perlakuan secara adil dan objektif di tempatnya bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang adil dan objektif, pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga mampu mendukung kinerja pegawai yang lebih baik.

Pada PT.PKJ Gresik sudah menunjukkan bahwa instansi mempunyai lingkungan kerja yang baik, nyaman, hubungan antar atasan dan bawahan sudah adil dan objektif tanpa ada rasa kesenjangan dalam bekerja sehingga akan memberikan kenyamanan bagi pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya. Pegawai sangat bergantung pada bagaimana keadaan dalam instansi tempatnya bekerja. Bila instansi atau organisasi gagal menciptakan lingkungan yang kondusif, hal ini akan sangat mengganggu konsentrasi kerja pegawainya, sehingga berdampak pada menurunnya tingkat kinerja pegawai itu sendiri. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kualitas kerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

4.3.3 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh langsung menunjukkan bahwa kompetensi berkontribusi terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka komitmen organisasi pegawai juga akan semakin meningkat dan juga mengindikasikan bahwa semakin meningkatnya komitmen organisasi pada pegawai maka kinerja pegawai semakin maksimal yang nantinya dapat mencapai tujuan organisasi. Pegawai dengan kompetensi yang baik dan sesuai akan dapat memahami apa yang harus dikerjakan dan apa fungsi dirinya dalam pekerjaan tersebut. Pemahaman yang baik akan fungsi dan kompetensi yang memadai dari seorang pegawai akan menumbuhkan komitmen tinggi terhadap organisasi. Kompetensi SDM yang berkualitas juga akan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi yang berdampak pada meningkatnya komitmen pada organisasi.

Penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat et al., 2020) yang juga menyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif pada komitmen pengurus barang terhadap organisasi dan juga komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja pengurus barang Pemerintah Kabupaten Tabanan. Sedangkan berdasarkan hasil pada uji hipotesis pengaruh tidak langsung pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi menghasilkan bahwa komitmen organisasi berkontribusi sebagai variabel yang memediasi hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai, artinya bahwa dengan adanya kompetensi pegawai yang baik sesuai dengan keahliannya akan berkontribusi terhadap komitmen organisasi pegawai sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang semakin maksimal. Pegawai dengan kompetensi yang baik dan sesuai akan dapat memahami apa yang harus dikerjakan dan apa fungsi dirinya dalam pekerjaan tersebut. Pemahaman yang baik akan fungsi dan kompetensi yang memadai dari seorang pegawai akan menumbuhkan komitmen tinggi terhadap organisasi dalam hal ini akan menimbulkan kinerja yang baik pula. Pegawai dengan kompetensi intelektual yang tinggi akan memahami dengan baik apa tugas dan fungsinya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Hendriani, 2020) yang menyatakan bahwa kompetensi secara tidak langsung melalui komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada BUMDes di Kabupaten Kuantan

Singingi. Kinerja pegawai akan meningkat karena adanya kompetensi yang baik dengan adanya komitmen organisasi. Pada penelitian ini yang memberikan kontribusi paling besar terletak pada indikator komitmen afektif, yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Hal ini mengindikasikan bahwa responden atau pegawai merasa senang menghabiskan sisa karirnya di instansinya dan berkomitmen tetap bekerja di instansinya sampai masa pensiunnya. Dengan komitmen organisasi dapat memotivasi seorang pegawai untuk bekerja lebih baik dan tetap bertahan pada organisasi sehingga membentuk kinerja pegawai yang lebih baik dan memberikan timbal balik yang positif terhadap organisasi.

Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur memiliki kompetensi yang baik disertai dengan komitmen terhadap organisasi dan berusaha melakukan segala upaya agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi akan berdampak pada kinerja lebih baik. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai yang diperkuat dengan adanya komitmen terhadap organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga visi dan misi organisasi dapat tercapai dengan baik.

4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh langsung menunjukkan bahwa kompetensi berkontribusi terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka komitmen organisasi pegawai juga akan semakin meningkat dan juga mengindikasikan bahwa semakin meningkatnya komitmen organisasi pada pegawai maka kinerja pegawai semakin maksimal yang nantinya dapat mencapai tujuan organisasi. Pegawai dengan kompetensi yang baik dan sesuai akan dapat memahami apa yang harus dikerjakan dan apa fungsi dirinya dalam pekerjaan tersebut. Pemahaman yang baik akan fungsi dan kompetensi yang memadai dari seorang pegawai akan menumbuhkan komitmen tinggi terhadap organisasi. Kompetensi SDM yang berkualitas juga akan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi yang berdampak pada meningkatnya komitmen pada organisasi.

Penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat et al., 2020) yang juga menyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif pada komitmen pengurus barang terhadap organisasi dan juga komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja pengurus barang Pemerintah Kabupaten Tabanan. Sedangkan berdasarkan hasil pada uji hipotesis pengaruh tidak langsung pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi menghasilkan bahwa komitmen organisasi berkontribusi sebagai variabel yang memediasi hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai, artinya bahwa dengan adanya kompetensi pegawai yang baik sesuai dengan keahliannya akan berkontribusi terhadap komitmen organisasi pegawai sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang semakin maksimal. Pegawai dengan kompetensi yang baik dan sesuai akan dapat memahami apa yang harus dikerjakan dan apa fungsi dirinya dalam pekerjaan tersebut. Pemahaman yang baik akan fungsi dan kompetensi yang memadai dari seorang pegawai akan menumbuhkan komitmen tinggi terhadap organisasi dalam hal ini akan menimbulkan kinerja yang baik pula. Pegawai dengan kompetensi intelektual yang tinggi akan memahami dengan baik apa tugas dan fungsinya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Hendriani, 2020) yang menyatakan bahwa kompetensi secara tidak langsung melalui komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada BUMDes di Kabupaten Kuantan Singingi. Kinerja pegawai akan meningkat karena adanya kompetensi yang baik dengan adanya komitmen organisasi. Pada penelitian ini yang memberikan kontribusi paling besar terletak pada indikator komitmen afektif, yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Hal ini mengindikasikan bahwa responden atau pegawai merasa senang menghabiskan sisa karirnya di instansinya dan berkomitmen tetap bekerja di instansinya sampai masa pensiunnya. Dengan komitmen organisasi dapat memotivasi seorang pegawai untuk bekerja lebih baik dan tetap bertahan pada organisasi sehingga membentuk kinerja pegawai yang lebih baik dan memberikan timbal balik yang positif terhadap organisasi.

Pegawai PT. PKJ Gresik memiliki kompetensi yang baik disertai dengan komitmen terhadap organisasi dan berusaha melakukan segala upaya agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi akan berdampak pada kinerja lebih baik. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai yang diperkuat

dengan adanya komitmen terhadap organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga visi dan misi organisasi dapat tercapai dengan baik.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai Analisis Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PKJ Gresik) maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi pegawai yang tinggi berkontribusi meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi pegawai yang semakin baik maka menghasilkan kinerja yang semakin maksimal.
2. Lingkungan kerja yang baik berkontribusi meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik. Semakin baik lingkungan kerja pada instansi, maka kinerja pegawai di instansi juga semakin meningkat
3. Komitmen organisasi berpengaruh sebagai variabel yang memediasi hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai. Kompetensi pegawai yang semakin tinggi mampu menumbuhkan komitmen tinggi terhadap organisasi sehingga meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.
4. Komitmen organisasi berpengaruh sebagai variabel yang memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang semakin baik mampu meningkatkan komitmen organisasi pegawai sehingga meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.

VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada Univ Mayjen Sungkono yang telah memabntu dan mensupport penelitian ini, sehingga dapat terse;asakan dengan baik. Dan kami juga mengucapkan terimakasih sebanyak banyaknya kepada semua Dosen yang telah membantu dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 158–168.
- Awan, A. G., & Tahir, M. T. (2015). Impact of working environment on employee's productivity: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 7(1), 329–345.
- Cahyani, R. A. (n.d.). dkk (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1).
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121–130.
- Edison, E. (n.d.). Anwar dan Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Ghozali, Dewianawati D, (2020) Analisis Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi kerja dan Kinerja Pegawaitrias Sentosa TBK Krian Kabupaten Sidoarjo
<https://journal.unimas.ac.id/index.php/emasunimas/article/view/12>
- Harahap, T. K., Hasibuan, S., Pratikna, R. N., Ahmad, M. I. S., Novarini, N. N. A., Widiawati, W., Sanjaya, R., Riesso, A. S., & Batubara, N. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Tahta Media.
- Hidayat, A., Mattalatta, S., & Sani, A. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada dinas sosial Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 202–212.
- Iswati, S., & Anshori, M. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Pusat Penerbitan Dan Percetakan (AUP).
- Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. P. (2009). 2.2 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.
- Mekta, H. Q., & Siswanto, S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 5(2).
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil sekretariat daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1–24.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nofiar, N., Maswarni, M., & Susanti, N. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Wisesan Jaya Makmur Kota Tangerang. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 842–849.

- Putra, A. S., & Hendriani, S. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen pada Pengelola Bumdes di Kabupaten Kuansing. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 91–99.
- Rahmawati, R., Mitariani, N. W. E., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka. *EMAS*, 2(3).
- Rosdyanti, T., & Suwanto, S. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada upkd puskesmas purbolinggo lampung timur. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sabilalo, M. A., Nur, M., Razak, A., Rahmatia, R., & Almanah, L. O. (2020). Identification and Analysis of Regional Economic Growth Patterns in The New Autonomic Area of the South Sulawesi Province.
- Samson, G. N. (2014). Effect of workplace environment on the performance of commercial banks employees in Nakuru town.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Suryadi, I., & Yusuf, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 223–229.
- Susan, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Adara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(2), 952–962.
- Taiwo, A. S. (2010). The influence of work environment on workers productivity: A case of selected oil and gas industry in Lagos, Nigeria. *African Journal of Business Management*, 4(3), 299.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55.
- Wibowo, W. (2017). *MANAJEMEN KINERJA*. IV. Jakarta.