

# PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN PURWAKARTA

<sup>1</sup>Salsabila, <sup>2</sup>H.Cecep Hermana,  
<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa Karawang,  
<sup>1,2</sup>Jl. HS.Ronggo Waluyo, Puseurjaya, Kec.Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41361  
<sup>1</sup>salsabila.argubi@gmail.com, <sup>2</sup>chermana724@gmail.com

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan sampel menggunakan metode *Issac* dan *Michael*, serta teknik sampling *Proportionate Stratified Random Sampling* yang menghasilkan 221 responden. Pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner dengan skala likert dan observasi. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif, korelasi, dan analisis jalur. Hasil analisis membuktikan bahwa koefisien korelasi antara variabel kompetensi dengan komitmen organisasi diperoleh nilai sebesar 0.649 yang menunjukkan tingkat korelasi yang kuat dan positif antara kompetensi dengan komitmen organisasi. Pengaruh secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 22.6%, lebih kecil dari komitmen organisasi yang nilainya sebesar 36.6%. Artinya, komitmen organisasi lebih besar dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan kompetensi. Pengaruh simultan kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 29.2% sedangkan sisanya 70.8% merupakan variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci:** *kompetensi, komitmen organisasi, kinerja*

## Abstract

*This research aims to analyze the influence of competence and organizational commitment on employee performance at the Health Office of Purwakarta District. This research was conducted using descriptive and verification methods. The sample collection used the methods of Issac and Michael, also the Proportionate Stratified Random Sampling technique which resulted 221 respondents. Data collection by distributing questionnaires with likert scale and observations. The analysis technique using the analysis descriptive, correlations and path analysis. The results of the analysis prove that the correlation coefficient between the competency variable and organizational commitment obtained a value of 0.649 which indicates that there is a strong, positive and significant correlation between competence and organizational commitment. Influence partially shows that, competence on employee performance is 22.6%, smaller than organizational commitment which is 36.6%. The meaning that organizational commitment is greater in contributing to employee performance compared to competence. The simultaneous effect of competence and organizational commitment on employee performance is 29.3%, while the remaining 70.7% is another variable that is not examined.*

**Keywords:** *competence, organizational commitment, performance*

## PENDAHULUAN

Dinas Kesehatan memiliki tanggungjawab terhadap pembangunan kesehatan. Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta terus meningkatkan pelayanan Fasilitas kesehatan kepada masyarakat. Upaya yang dilakukan yaitu pengembangan sistem mutu dan upaya perbaikan kinerja berkesinambungan dan sumber daya manusia yang baik. Kesiapan sumber daya manusia bidang kesehatan perlu didukung dengan kualitas kompetensi dan sesuai dengan tugasnya dalam Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. Berikut kompetensi atau sumber daya manusia Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta berdasarkan tingkat pendidikan:

**Tabel 1. SDM Dinas Kesehatan Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Jenjang Pendidikan	Status Kepegawaian	Jumlah Pegawai
1	S-2	PNS	28
2	S-1	PNS	129
3	D-4	PNS	8
4	D-3	PNS	286
5	D-2	PNS	0
6	D-1	PNS	10
7	SMA/Setara	PNS	134
8	SMP/Setara	PNS	3
9	SD	PNS	2
<b>Jumlah</b>			<b>600</b>

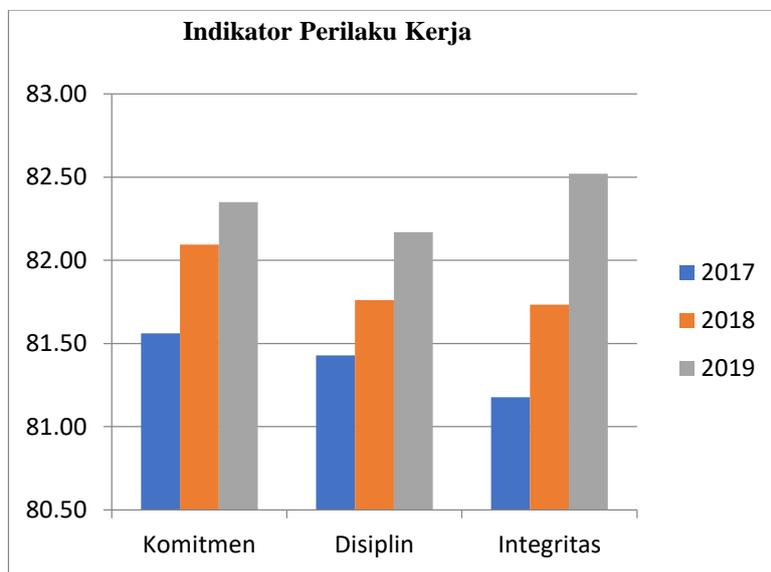
Sumber : Bidang Kepegawaian Dinas Kesehatan dan diolah oleh peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel 1, bahwa SDM yang dimiliki Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta berlatar pendidikan SMA, D3, dan S1. Peneliti mengadakan observasi kembali dengan beberapa pegawai untuk menelusuri sebab akibat masalah yang ada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. Dari hasil observasi, peneliti menemukan adanya permasalahan yang terjadi yaitu diadakannya mutasi pegawai dari bidang satu ke bidang lainnya ditengah jalannya program kerja. Kompetensi yang dimiliki pegawai berbeda dengan tugas dan tanggung jawab di bidang sebelumnya. Artinya pegawai belum mampu percaya diri, beradaptasi dengan cepat apabila ada perubahan tugas kerja yang ditetapkan oleh atasan, membangun dan memelihara hubungan kerja pada lingkungan kerja yang berbeda, dan bekerja sama dengan rekan kerja yang di luar bidang kompetensinya.

Hal ini berhubungan dengan teori Wibowo (2017) yang menerangkan bahwa Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh Jumaisa, Nurwati dan Masri (2019), Purwanto dan Soliha (2017), dan Setiono dan Astawa (2019), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kompetensi, maka pegawai akan bekerja secara profesional, dengan hasil yang efektif dan efisien.

Peningkatan kompetensi pegawai akan menimbulkan sikap dan perilaku kerja yang positif khususnya pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. Sikap dan perilaku kerja merupakan salah satu indikator dari komitmen organisasi yang menjadi penentu keberhasilan tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki perilaku yang loyalitas akan menjalankan pekerjaannya dengan baik dan berkeinginan kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Komitmen organisasi dapat terlihat dari hasil penilaian indikator perilaku kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. Gambaran yang memperlihatkan hasil penilaian indikator perilaku kerja integritas, komitmen dan disiplin pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta sebagai berikut:



**Gambar 1. Indikator Penilaian Perilaku Kerja DINKES**

Sumber : Bidang Kepegawaian Dinas Kesehatan dan diolah oleh peneliti (2020)

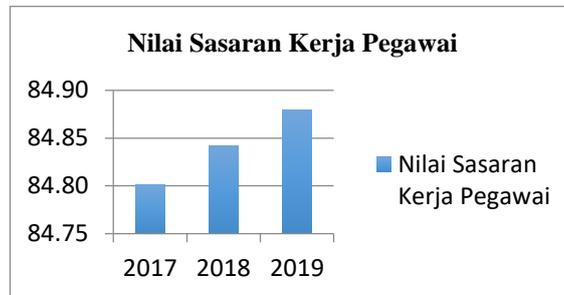
Berdasarkan Gambar 1. penilaian perilaku kerja terhadap ketiga indikator komitmen, disiplin, dan integritas berada dalam kategori baik dengan skor 76-90. Penelitian ini melihat bahwa tidak terjadi peningkatan yang signifikan dari penilaian komitmen, integritas, dan disiplin dalam kurun waktu 3 tahun terakhir. Seharusnya bagi jajaran organisasi pemerintahan khususnya Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta, penilaian perilaku kerja komitmen, integritas, dan disiplin harus sangat baik. Ketiga indikator inilah yang akan memengaruhi komitmen organisasi pegawai dalam melaksanakan kewajibannya sebagai penyedia pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Penelitian ini mengadakan observasi kembali dengan beberapa pegawai untuk menelusuri sebab akibat masalah yang ada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. Dari hasil observasi dengan beberapa pegawai Dinas Kesehatan, permasalahan yang terjadi yaitu komitmen organisasi belum terjalin kuat, baik dari pegawai kepegawai maupun pegawai kepada organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya kurangnya koordinasi lintas program oleh masing-masing pegawai, saling ketergantungan dalam penyelesaian program kerja, lintas sektoral yang belum optimal dan mutasi pegawai.

Hal ini berhubungan dengan teori Mathis dan Jackshon dalam Fakhry (2017, p.262) bahwa komitmen organisasi merupakan derajat dimana pegawai mempercayai dan menerima tujuan-tujuan organisasi, serta tidak akan meninggalkan organisasi tersebut. Beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh Meutia dan Husada, (2019), Irvianti dan Liusman (2016) dan Normi (2017), menunjukkan bahwa komitmen organisasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga setiap komitmen organisasi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.

Kinerja pegawai mempengaruhi baik atau tidaknya perjalanan organisasi. Kinerja merupakan hal yang menentukan seberapa banyak kontribusi pegawai terhadap organisasi yang dijalaninya. Penilaian kinerja perlu dilaksanakan setiap tahun, agar pimpinan Dinas

Kesehatan Kabupaten Purwakarta mengetahui sejauh mana kinerja pegawai dalam organisasi. Penilaian kinerja atau sasaran kerja pegawai yang direncanakan masing-masing pegawai pada awal tahun kerja dan akan dinilai pada akhir tahun kerja. Untuk mengetahui seberapa besar peningkatan nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dari 3 tahun terakhir pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta dilihat pada Gambar 2. sebagai berikut:



**Gambar 2. Nilai Sasaran Kerja Pegawai**

Sumber : *Kepengawaaian Dinas Kesehatan dan diolah oleh peneliti (2020)*

Berdasarkan Gambar 2. nilai rata-rata SKP Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta dapat disimpulkan bahwa terjadi peningkatan SKP tahun 2017-2019, namun belum signifikan. Hasil observasi faktor-faktor yang menyebabkan program SKP tidak berjalan sesuai rencana yaitu karena adanya mutasi pegawai pada saat salah satu program SKP berjalan. Setiap program SKP yang ditentukan oleh pegawai belum berjalan optimal dan sesuai rencana. Permasalahan lainnya dipengaruhi oleh kompetensi pegawai yang belum sesuai dengan *jobdesc* dan kurangnya koordinasi atau kerjasama antar bidang pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta.

Beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh (Normi, 2017), (Setiono & Astawa, 2019), dan (Rachmaniza, 2020.) menunjukkan bahwa kinerja akan dipengaruhi oleh kompetensi dan komitmen organisasi. Dengan demikian, memberikan makna bahwa semakin kuat kompetensi dan komitmen organisasional, akan semakin baik pula kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta.

## **KERANGKA TEORI**

### **Kompetensi**

Untuk mencapai keberhasilan dalam suatu organisasi diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja, dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo, 2017, p. 271). Lyle, Spencer dan Signe (1993) mengklasifikasikan dimensi menjadi tiga, yaitu kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial (Irvianti & Liusman, 2016).

## Komitmen Organisasi

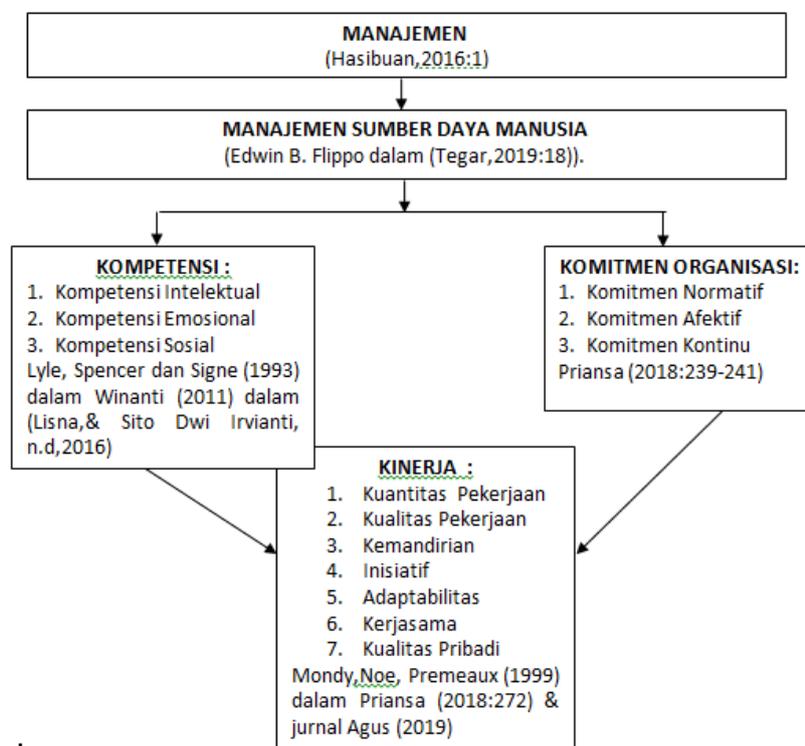
Menurut Gibson Ivancevich, dan Donnelly terdapat tiga sikap yang menyangkut komitmen organisasi yaitu identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, serta perasaan loyalitas terhadap organisasi (Priansa, 2018, p. 233) Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan organisasi terintegrasi dengan tujuan pribadinya. Pegawai yang memiliki loyalitas akan menjalankan pekerjaannya dengan baik dan berkeinginan kuat untuk bertahan dalam organisasi. Adapun yang menjadi dimensi dan indikator komitmen organisasi yaitu komitmen normatif, komitmen afektif, dan komitmen kontinu (Priansa, 2018, p. 239-241)

## Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Susanto, 2019). Penilaian kinerja merupakan suatu proses mengestimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang atau benda. Penilaian kinerja adalah evaluasi sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dan ditunjukkan untuk pengembangan (Priansa, 2018, p.272). Menurut Mondy, Noe, Premeaux (1999) dalam Susanto (2019) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat diukur melalui dimensi kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, kerjasama dan kualitas pribadi.

## Kerangka Konseptual

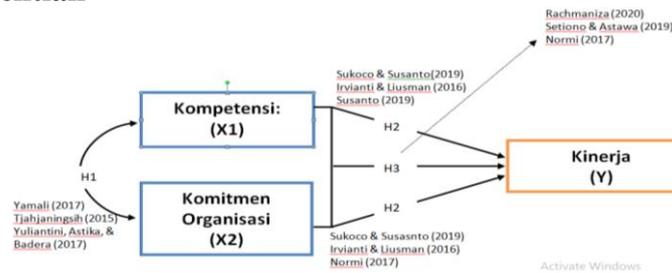
Berdasarkan kerangka teori yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dibentuk sebuah kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



**Gambar 3. Kerangka Konseptual**

Sumber : Dikaji dari berbagai sumber dan diolah oleh peneliti (2020)

## Paradigma Penelitian



**Gambar 4. Paradigma Penelitian**

Sumber : Dikaji dari berbagai sumber dan diolah oleh peneliti (2020)

Menurut Yamali (2017), Nursangadah dan Tjahjaningsih, (2015), dan (Yuliantini, Astika & Badera, 2017), menyatakan bahwa menunjukkan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan komitmen organisasi. Berdasarkan pemahaman tersebut dapat dirumuskan hipotesis:

H1: Terdapat korelasi antara kompetensi dengan komitmen organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta.

Sukoco & Susanto (2019), Irvianti & Liusman (2016), Susanto (2019) dan Normi (2017), menyatakan bahwa bahwa kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pemahaman tersebut dapat dirumuskan hipotesis: H2: Terdapat pengaruh secara parsial Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta.

Rachmaniza (2020), Setiono & Astawa (2019), dan Normi (2017), menunjukkan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pemahaman tersebut dapat dirumuskan hipotesis:

H3: Terdapat pengaruh secara simultan antara kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Kompetensi (X1), dan Komitmen Organisasi (X2) sebagai variabel independent, dan variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Berikut ini adalah instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel melalui indikator-indikatornya seperti terlihat pada Tabel 2.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai PNS pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta berjumlah 600 pegawai. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik *probability sampling* yakni *proportionate stratified random sampling*. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Issac dan Michael dengan perhitungan seperti pada Formula 1 berikut.

$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q} \quad (1)$$

$\lambda^2$  dengan  $dk = 1$ , taraf kesalahan nias 1%, 5%, 10%  
 $P = Q = 0,5$   $d = 0,05$   $S =$  jumlah sampel

Berdasarkan formulasi di atas maka Issac telah membuat tabel perhitungan bagaimana ditampilkan pada tabel 3.

**Tabel 2. Intrumen Penelitian**

Variabel	Sub-Variabel	Indikator	Pernyataan
<b>Kompetensi (X1)</b> *	Kompetensi Intelektual	Berprestasi	1
		Kepastian kerja	2
		Inisiatif	3
		Penguasaan informasi	4
		Berfikir analitik	5
		Keahlian praktikal	6
	Kompetensi Emosional	Saling Pengertian	7
		Pengendalian Diri	8
		Percaya Diri	9
		Kemampuan Beradaptasi	10
		Komitmen Terhadap Organisasi	11
	Kompetensi Sosial	Pengaruh dan Dampak	12
		Kesadaran Berorganisasi	13
		Membangun Hubungan Kerja	14
		Kerja Tim	15
		Kepemimpinan	16
<b>Komitmen Organisasi (X2)</b> **	Komitmen Normatif	Loyalitas dalam melakukan pekerjaan	1
		Menjunjung nilai-nilai dan visi misi organisasi.	2
		Tidak tertarik pada tawaran organisasi lain	3
		Kepercayaan melakukan pekerjaan yg profesional	4
		Bertanggung jawab secara formal	5
	Komitmen Afektif	Merasa Nyaman	6
		Menganggap organisasi sebagai keluarga	7
		Bangga terhadap organisasi	8
		Menghabiskan sisa karirnya	9
		Ikut Andil	10
		Ikatan Emosional	11
	Komitmen Kontinu	Kerugian meninggalkan organisasi	12
		Menetap di organisasi karena pemenuhan kebutuhan	13
		Merasa berat untuk meninggalkan organisasi	14
		Kontribusi terhadap organisasi	15
		Pekerjaan terbaik	16
<b>Kinerja (Y)</b> ***	Kuantitas Pekerjaan	Volume Pekerjaan	1
		Produktivitas Kerja	2
	Kualitas Pekerjaan	Pertimbangan Ketelitian	3
		Presisi	4
		Kerapian (kerapihan)	5
		Kelengkapan	6
	Kemandirian	Kemampuan mengembang tugas mandiri	7
		kedalaman komitmen	8
	Inisiatif	Pertimbangan Kemandirian	9
		Fleksibilitas berpikir	10
		Menerima tanggung jawab	11
	Adaptabilitas	Kemampuan Beradaptasi	12
		Kemampuan bereaksi	13
	Kerjasama	Kemampuan bekerja sama dgn orang lain	14
		Kemauan untuk berbagi dan mengimbangi keterampilan anggota lain	15
	Kualitas Pribadi	Hubungan dengan pimpinan & rekan kerja	16

Sumber: \*Lyle, Spencer & Signe (1993) dalam (Irvianti & Liusman, 2016). \*\*Priansa (2018:239) \*\*\*Mondy, Noe, Premeaux (1999) dalam (Susanto, 2019)

**Tabel 3. Penentuan Jumlah Sampel Menurut Issac dan Michael**

N	S		
	1%	5%	10%
460	272	198	171
480	279	202	173
500	285	205	176
550	301	213	182
<b>600</b>	315	<b>221</b>	187

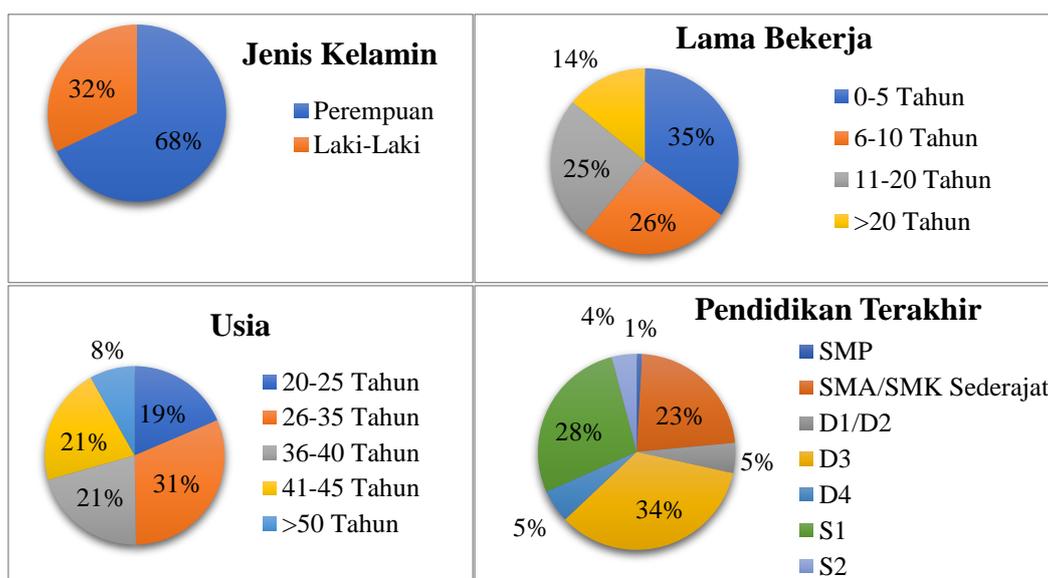
Sumber : Sugiyono (201, p.87)

Kuisisioner terdiri dari 16 pernyataan dengan skala likert (Hilabi & Priati, 2018) untuk masing-masing variabel penelitian yang disebarkan langsung kepada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta.

Untuk menentukan valid atau tidaknya *instrument* yaitu dengan membandingkan tabel kritis  $r_{Product\ Moment}$ , jika  $r_{hitung} > 0,3$  ( $r_{kritis}$ ) maka *instrument* dinyatakan valid. Teknik pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *alpha cronbach* dengan taraf nyata 5% (0.05) (Julinda, Nugroho & Arnu, 2020). Jika  $r_{hitung} > 0,6$  ( $r_{kritis}$ ) maka *instrument* dinyatakan reliabel. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini hanya uji normalitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data mengikuti sebaran normal atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogrov-Smirnov, jika  $r_{hitung} > 0,05$  ( $r_{kritis}$ ) maka data berdistribusi normal.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner yang disebarkan secara langsung kepada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta dengan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* diperoleh data sebesar 221 responden yang sudah lulus uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Profil dari masing-masing responden terlihat pada Gambar 6 berikut.



**Gambar 6. Profil Responden Jenis Kelamin, Lama Bekerja, Usia, dan Pendidikan Terakhir**

Berdasarkan Gambar 6., dapat diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 70 orang (32,1%) lebih sedikit dibandingkan dengan responden perempuan dengan jumlah 151 orang (67,9%) dari total seluruh responden pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. Untuk lama bekerja 0-5 Tahun memiliki responden paling banyak yaitu sebesar 77 orang (34,8%). Selain itu dapat diketahui bahwa usia pegawai yang paling mendominasi adalah responden 26-35 Tahun dengan jumlah 69 orang (31,2%) dari total seluruh responden pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. Untuk responden dengan pendidikan terakhir memiliki responden paling banyak yaitu D3 sebanyak 76 orang (34,4%).

### Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Asumsi Klasik

Uji validitas ketiga variabel dengan nilai rata-rata dari  $R_{hitung}$  variabel kompetensi sebesar  $0,555 > 0,3$ , artinya seluruh indikator dalam variabel kompetensi dinyatakan valid. Untuk variabel komitmen organisasi memiliki nilai rata-rata dari  $R_{hitung}$  sebesar  $0,531 > 0,3$ , artinya seluruh indikator dalam variabel komitmen organisasi dinyatakan valid. Variabel kinerja memiliki nilai rata-rata  $R_{hitung}$  sebesar  $0,544 > 0,3$  artinya seluruh indikator dalam variabel kinerja dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai  $R_{hitung}$  sebesar  $0,849 > 0,6$ , artinya dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas variabel komitmen organisasi diperoleh nilai  $R_{hitung}$  sebesar  $0,830 > 0,6$ , dinyatakan reliabel. Hasil uji variabel kinerja diperoleh nilai  $R_{hitung}$  sebesar  $0,841 > 0,6$ , dinyatakan reliabel.

Hasil uji normalitas diperoleh hasil sig sebesar  $0,572 > 0,05$ , artinya seluruh data dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

### Analisis Deskriptif

Untuk mengukur setiap variabel Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Kinerja (Y), masing-masing menggunakan 16 pernyataan dalam kuesioner yang diberikan pada 221 responden. Frekuensi jawaban responden dari setiap indikator akan menghasilkan total skor tersebut sehingga menghasilkan penjelasan deskriptif dan setiap pernyataan dari kuesioner sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Analisis Deskriptif**

No	Variabel	Skor	Kriteria
1.	Kompetensi	804,6	Setuju
2.	Komitmen Organisasi	804,8	Setuju
3.	Kinerja	837,8	Setuju

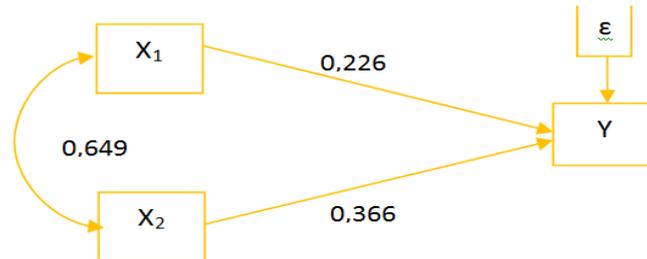
Berdasarkan analisis deskriptif pada Tabel 4. untuk variabel kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja memiliki skor diantara 751,4-928,2 dengan kriteria setuju. Artinya kompetensi, komitmen organisasi, dan kinerja yang dimiliki oleh pegawai sudah baik dan sesuai.

### Koefisien Korelasi

Dalam analisis jalur, diperlukan analisis korelasi antar variabel bebas yang mempunyai hubungan dan perlu dihitung terlebih dahulu besaran koefisien korelasi diantara variabel bebas. Koefisien korelasi antara variabel bebas yaitu kompetensi dengan komitmen organisasi dapat dinilai sebesar 0,649. Oleh karena itu, kompetensi dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang kuat searah karena positif dan berada pada interval koefisien 0,600-0,799 dengan kategori kuat (Sugiyono, 2017, p. 257).

### Analisis Jalur

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh angka pengaruh langsung dari setiap variabel kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,226, kemudian pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja yaitu sebesar 0,366. Pengaruh langsung variabel kompetensi dan komitmen organisasi dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 7. Pengaruh Simultan Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

### Uji Hipotesis

Perhitungan  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat kesalahan 5%,  $db = n - 2 = 221 - 2 = 219$ , maka diperoleh  $t_{tabel} = 1,971$ . Dengan demikian diketahui  $t_{hitung}$  (16,58) lebih besar dari  $t_{tabel}$ , maka dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya ada hubungan yang kuat antara kompetensi dengan komitmen organisasi.

Pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis seperti pada Tabel 5 berikut

**Tabel 5. Pengaruh Parsial Kompetensi terhadap Kinerja**

Struktural	Sig.	A	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kesimpulan
$p_{yx_1}$	0.003	0,05	3,015	1,971	$H_0$ ditolak

Berdasarkan Tabel 5, menerangkan bahwa nilai sig. lebih besar dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja diketahui melalui pengujian hipotesis seperti pada Tabel 6 berikut.

**Tabel 6. Pengaruh Parsial Komitmen Organisasi terhadap Kinerja**

Struktural	Sig.	A	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kesimpulan
$p_{yx_2}$	0.000	0,05	4,882	1,971	$H_0$ ditolak

Berdasarkan Tabel 6 menerangkan bahwa nilai sig. (lebih besar dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja dapat diketahui melalui pengujian statistik pada Tabel 7. berikut.

Tabel 7. menjelaskan bahwa  $f_{hitung} = 44,892$  dan sig. 0,000. Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja dapat dijelaskan pada Tabel 8 berikut.

**Tabel 7. Hasil Perhitungan Nilai F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3550.647	2	1775.324	44.892	.000 <sup>a</sup>
	Residual	8621.133	218	39.546		
	Total	12171.781	220			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompetensi  
b. Dependent Variable: Kinerja

**Tabel 8. Pengaruh Simultan Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

Struktural	Sig.	A	f <sub>hitung</sub>	f <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
$\rho_{YX_1X_2}$	0.000	0,05	44,892	3,04	H <sub>0</sub> ditolak

Pada Tabel 8 bahwa nilai sig. lebih besar dari 0,05 dan  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$  maka H<sub>0</sub> ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 9. Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540 <sup>a</sup>	.292	.285	6.28860

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompetensi  
b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 9 menerangkan bahwa koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,292 berarti 29,2% variabel Kinerja, dapat diartikan bahwa Kompetensi dan komitmen Organisasi memiliki kontribusi terhadap kinerja sebesar 29,2% sedangkan sisanya 100-29,2=70,8% merupakan kontribusi variabel lain ( $\epsilon$ ) yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Hubungan antara Kompetensi dengan Komitmen Organisasi

Korelasi kompetensi dengan komitmen organisasi mempunyai tingkat hubungan yang kuat dan searah. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yamali (2017), Nursangadah dan Tjahjaningsih (2015), dan Yuliantini, Astika & Badera (2017) menunjukkan bahwa kompetensi yang tinggi akan meningkatkan komitmen seorang pegawai. Begitupun sebaliknya jika seorang pegawai memiliki komitmen yang kuat, maka akan berusaha untuk terus meningkatkan kompetensinya.

### Pengaruh secara parsial Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

#### 1. Pengaruh Parsial Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Dapat disimpulkan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh nyata, positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini sesuai dengan Penelitian yang dilakukan oleh Sukoco & Susanto (2019), Irvianti & Liusman (2016) dan Susanto (2019) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kompetensi, maka pegawai akan bekerja secara profesional, dengan hasil yang efektif, efisien, transparan, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

#### 2. Pengaruh Parsial Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh nyata, positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan Penelitian yang dilakukan oleh Sukoco & Susanto (2019), Irvianti & Liusman (2016) dan Normi (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga setiap komitmen organisasi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.

### **Pengaruh secara simultan Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan kompetensi dan komitmen organisasi positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi dan Komitmen Organisasi berkontribusi terhadap kinerja sebesar 29,2%, sedangkan sisanya 70,8% merupakan kontribusi variabel lain ( $\epsilon$ ) yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Normi (2017) menunjukkan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh. Dengan demikian, memberikan makna bahwa semakin kuat kompetensi dan komitmen organisasional, akan semakin baik pula kinerja karyawan.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Kompetensi dan komitmen pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta menunjukkan kompetensi yang sudah sesuai dan komitmen organisasi yang sudah baik. Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta juga menunjukkan kinerja sudah baik dalam organisasi. Koefisien korelasi diantara variabel bebas yaitu hubungan antara kompetensi dengan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang kuat dan searah. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja variabel kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta.

Saran bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta yaitu diperlukan pembinaan terlebih dahulu bagi pegawai yang dimutasikan, pelatihan bagi pegawai. Selain itu ditingkatkan kembali sarana dan prasarana yang berbasis teknologi dan sasaran atau program kerja dari pegawai harus terpenuhi dan tepat waktu, sehingga tidak menambah waktu ataupun anggaran Dinas. Kepercayaan diri dan komitmen pegawai perlu ditingkatkan kembali melalui rapat yang terbuka agar terjadi komunikasi yang baik.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Fakhry, Z. (2017). *Manajemen iklim organisasi*. Bogor: CV. RWTC Sukses.
- Hilabi, S. S., & Priati. (2018). Analisis Kepuasan Pengguna Terhadap Layanan Aplikasi Media Sosial Whatsapp Mobile Online. *Buana Ilmu*, 3(1), 119–136. <https://doi.org/10.36805/Bi.V3i1.461>
- Irvianti. L. S. D & Liusman. L. H. (2016). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi karyawan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Raja Pasar Abadi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Perbankan*, 2(3), 119–124.
- Julinda, F., Nugroho, E. S., & Arnu P. A. (2020). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pada PT. Yorozu Automotive Indonesia di Karawang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 5(2), 109-125.

[doi.org/10.36805/manajemen](https://doi.org/10.36805/manajemen).

- Jumaisa, Nurwati & Masri, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *JUMBO (Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Organisasi)*, 3(2), 35–50. doi:10.33772/Jumbo.V3i2.8476
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas UNIAT*, 4(1), 119–126.
- Normi, S. (2017). Pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 36-46.
- Nursangadah, & Tjahjaningsih, E. (2015). *Pengaruh kompetensi dan kepribadian terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organisasional (Studi pada Balai Diklat Keagamaan Semarang)*. Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu, 2(1), 629–639.
- Priansa, J.D. (2018). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, B. H., & Soliha, E., (2017). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi. *Jurnal Manajemen*, XXI(02), 227–240.
- Rachmaniza, S. (2020). *Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung*. Prosiding Manajemen Seminar Penelitian Sivitas Akademika Unisba, 6(1), 11–16.
- Setiono, A. E., & Astawa, I. W. (2019). Pengaruh kompetensi, komitmen kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Pots di Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Badung Bali. *Majalah Widyacakra*, 2(1), 1–15.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto. Y & Sukoco. (2019). Pengaruh kompetensi, komitmen kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi*, 24(2), 1–17. doi: 10.32767/JURMEK.V24I2.564
- Susanto. A (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi individu terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JBM)*. 18(1), 44–59. doi: 10.17605/eko.v18i1.420
- Wibowo. 2017. *Manajemen kinerja* (edisi kelima). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Yamali, R. F (2017). Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap komitmen organisasi serta implikasinya pada kinerja tenaga ahli perusahaan jasa konstruksi di Jambi. *Jurnal of Economics and Busines*, 1(1), 213-222. doi.org/10.33087/ekonomis.v1i1.21
- Yuliantini, P. A., Astika I.B. P. , & Badera, D. N. (2017). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia, motivasi dan lingkungan kerja pada komitmen organisasi dan implikasinya pada kinerja pengurus barang. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(10), 3697–3730. doi.org: 10.24843/EEB.2017.v06.i10.p10