



Pengaruh Kompetensi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja dengan Komitmen Sebagai Variabel Mediasi pada BPSDM

Muhammad Aldi Irawan^{1*}, H. M. Hermansyur², Winda Ardiani³

^{1,2,3}Ekonomi Bisnis, Manajemen, Universitas Harapan, Medan, Indonesia

^{1*}maldi3799@gmail.com, ²mhermansyur@gmail.com, ³windaardiani.chan@gmail.com

(* : coresponding author)

Abstrak

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian Asosiatif Kasual, jenis penelitian asosiatif kausal (sebab akibat) adalah penelitian yang bertujuan untuk menemukan apakah terdapat hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian, sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi tersebut. Nilai yang dihitung dan diperoleh dari populasi ini disebut dengan parameter. populasi yang diambil adalah 150 orang karyawan. Sampel yang di ambil 100 pegawai dengan menggunakan teknik sampling rumus slovin. sumber data yang dilakukan adalah data primer. Peneliti juga mengumpulkan data dengan cara mengobservasi atau mengamati kantor BPSDM. Sub struktur I Variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,552 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Kompetensi, maka akan meningkatkan Komitmen sebesar 0,552 atau 55,2%, dan sebaliknya jika Kompetensi menurun 1% maka Komitmen akan diprediksi menurun sebesar 0,552 atau 55,2%, Variabel Etos Kerja (X2) sebesar -0,053 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Etos Kerja, maka tidak akan meningkatkan Komitmen sebesar -0.053 atau 05,3%, dan sebaliknya jika Etos Kerja menurun 1% maka Komitmen tidak akan diprediksi menurun sebesar -0,053 atau 05,3%, Substruktur II Variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,128 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Kompetensi, maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,128 atau 12,8%, dan sebaliknya jika Kompetensi menurun 1% maka Kinerja akan diprediksi menurun sebesar 0,128 atau 12,8%, Variabel Etos Kerja (X2) sebesar -0,059 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Etos Kerja, maka tidak akan meningkatkan Kinerja sebesar -0,059 atau -05,9%, dan sebaliknya jika Etos Kerja menurun 1% maka Kinerja akan diprediksi tidak menurun sebesar -0,059 atau -05,9%. Variabel Komitmen (Z) sebesar 0,532 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Komitmen, maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,532 atau 53,2%, dan sebaliknya jika Harga Produk menurun 1% maka Kinerja akan diprediksi menurun sebesar 0,532 atau 53,2%.

Kata Kunci: Kompetensi, Etos Kerja, Komitmen, Kinerja

Abstract

This type of research is a type of casual associative research, the type of causal associative research (cause and effect) is research that aims to find whether there is a relationship between two or more variables. This research was conducted in one government office, namely the Human Resources Development Agency (BPSDM) of Sumatra Province North which is located on Jln. Ngalengko No.1, Perintis, East Medan District, Medan City, North Sumatra. The population is the whole of the research subjects, while the sample is part of the population. Values that are calculated and obtained from this population are called parameters. population taken is 150 employees. Samples were taken by 100 employees using the Slovin formula sampling technique. The data source used was primary data. Researchers also collect data by observing or observing the BPSDM office. Sub structure I Variable Competence (X1) of 0.552 states that for every addition of 1% Competence, it will increase Commitment by 0.552 or 55.2%, and vice versa if Competence decreases by 1% then Commitment will be predicted to decrease by 0.552 or 55.2%, Variable Work Ethic (X2) of -0.053 states that for every 1% addition of Work Ethic, it will not increase Commitment by -0.053 or 05.3%, and vice versa if Work Ethic decreases by 1%, Commitment will not be predicted to decrease by -0.053 or 05 .3%, Substructure II Competency Variable (X1) of 0.128 states that for every addition



of 1% Competence, it will increase Performance by 0.128 or 12.8%, and vice versa if Competence decreases by 1% then Performance will be predicted to decrease by 0.128 or 12, 8%, the Work Ethic Variable (X2) of -0.059 states that for every addition of 1% Work Ethic, it will not increase Performance by -0.059 or -05.9%, and vice versa if Work Ethic decreases by 1% then the performance will be predicted not to decrease by -0.059 or -05.9%. The Commitment Variable (Z) of 0.532 states that for every 1% addition of Commitment, it will increase Performance by 0.532 or 53.2%, and vice versa if the Product Price decreases by 1% then Performance will be predicted to decrease by 0.532 or 53.2%.

Keywords: Competence, Work Ethic, Commitment, Performance

1. PENDAHULUAN

Usaha dan pekerjaan pejabat pemerintah yang dikembangkan semakin membingungkan karena tuntutan zaman yang berkembang [1]. Dalam menghadapi permintaan yang berbeda ini, negara Indonesia dihadapkan pada masalah dan kesulitan yang berbeda di berbagai bagian perbaikan. (SDM) merupakan variabel yang mempengaruhi keadaan pekerja sebagai penyelenggara, pengawas dan pelaksana program peningkatan yang memiliki kedudukan penting dan vital [2]. Hal ini sangat masuk akal karena pencapaian tujuan perbaikan secara cakap dan berhasil bertumpu pada kemampuan, tanggung jawab dan sikap kerja keras para perwakilan dalam melaksanakan, menyusun dan mengendalikan setiap komitmen yang diselesaikan dalam melakukan pekerjaan [3].

Gulo (2004: 34) berpendapat bahwa “kompetensi terdiri dari dua aspek yang saling berinteraksi, yaitu: 1) aspek yang tampak atau yang disebut *performance* (penampilan) dan 2) aspek yang tidak tampak atau yang disebut aspek rasional”. *Performance* ditunjukkan dalam bentuk tingkah laku yang dapat didemonstrasikan sehingga dapat dilihat, diamati dan dirasakan [4]. Menurut Prihadi (2004: 45-48), ada dua penggunaan istilah kompetensi, yaitu: Untuk merujuk pada suatu bidang kerja atau peran yang mampu dilakukan oleh orang yang berkompeten. Makna ini berpijak pada pengertian yang lebih umum menurut kamus bahasa dan berkaitan dengan jabatan, yang memuat uraian tugas pekerjaan dan hasil pekerjaan. Tema dalam definisi jenis ini biasanya berisi deskripsi tugas pekerjaan dan hasil pekerjaan [5].

Menurut Sutrisno (2016) dalam A Rahman (2019) etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditekankan secara implisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan ditetapkan dalam kehidupan kekayaan para anggota suatu organisasi [6]. (Sutrisno, 2016; 105) Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan prespektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja [6].

Menurut Luthans (2006) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi [7].

Menurut Simamora (2017: 16) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat karyawan menjadi aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait peningkatan kinerjanya [8].

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian Asosiatif Kasual, jenis penelitian asosiatif kausal (sebab akibat) adalah penelitian yang bertujuan untuk menemukan apakah terdapat hubungan antara



dua variabel atau lebih serta seberapa jauh korelasi yang ada diantara variabel yang teliti [9]. Hubungan asosiatif kausal menurut Erlina dan Sri Mulyani (2007:21) “merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel” [10]. Tujuan dari penelitian asosiatif adalah untuk mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Dengan menggunakan penelitian asosiatif dapat diketahui hubungan antara variabel X1(Kompetensi), X2(Etos kerja), terhadap Y (kinerja SDM) secara simultan maupun parsial.

2.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian, sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi tersebut. Nilai yang dihitung dan diperoleh dari populasi ini disebut dengan parameter [11]. Populasi merupakan seluruh jumlah dari subjek yang akan diteliti oleh seorang peneliti [12]. Unit analisis adalah satuan yang diteliti yang berkaitan dengan benda, individu, kelompok, sebagai subjek penelitian (Hamidi, 2005 : 75-76) [13]. Unit analisis dapat mejadi salah satu acuan dalam melakukan penelitian. Pada suatau penelitian menentukan unit analisis sangat diperlukan [14]. Unit analisis menurut Arikunto (2010, hlm. 187) adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian. Dalam pengertian yang lain, unit analisis diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan fokus/komponen yang diteliti [15].

Dalam penelitian ini, unit analisis yang digunakan adalah kasus individu. Hal ini dikarenakan desain penelitian ini berfokus untuk mendapatkan gambaran yang menyeluruh dan mendetail mengenai kasus tertentu. Pada penelitian ini dilihat bagaimana kasus individu, yaitu pada PNS di BPSDM PROVSU.

2.3 Teknik Sampling

Tenik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Proportional random sampling. Pengambilan sampel dari populasi penelitian dilakukan dengan teknik pengambilan Sampel *Proporsional Random Sampling*, menurut Sugiyono, *Proporsional Random Sampling* yaitu cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan cara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e² = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e = 0,05

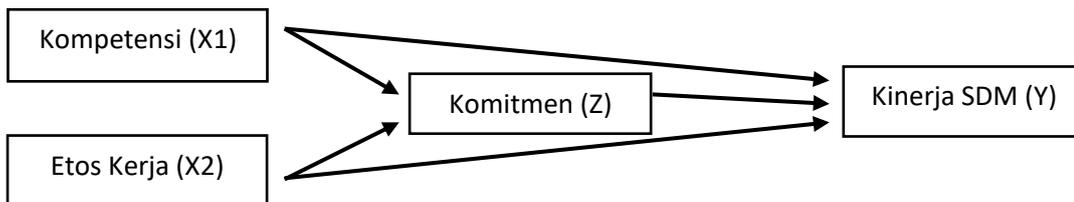
Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 150 orang, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{150}{1 + 150 (10\%)^2} \\ &= 150 / 1 + 150 (0,05)^2 \\ &= 150 / 1,51 \end{aligned}$$

= 99 ;disesuaikan oleh peneliti menjadi 100

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 100 orang dari seluruh total PNS dan CPNS di BPSDM PROVSU, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Sampel yang diambil berdasarkan teknik *probability sampling*, *Proportional random sampling*, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota pupulasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 1 : Kerangka Konseptual

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen

Hasil output SPSS dengan nilai *Standardized Coefficients Beta*, Kompetensi sebesar 0,552 dan signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05, hal ini di nyatakan jika kompetensi meningkat maka komitmen juga akan meningkat secara signifikan jika setiap pegawai memiliki sifat kompetensi maka komitmen pada diri pegawai akan semakin tinggi, tanpa adanya sifat kompetensi dalam diri pegawai, maka dapat di pastikan komitmen terhadap organisasi tidak terbentuk dan tidak berjalan sesuai keinginan atasan. Kompetensi dapat meningkatkan kinerja, dan kualitas diri pegawai dalam membentuk sifat komitmen terhadap organisasi yang sekarang sedang di tempatinya. Dalam hal ini kompetensi yang dimiliki para pegawai sudah cukup baik sehingga membuat organisasi menjadi lebih baik lagi dan memiliki sifat komitmen yang kuat. Dalam hal ini, semua pegawai sangat terampil dalam bekerja dengan individu masing-masing sehingga dalam pekerjaan mereka bisa membuat metode bekerja mereka sendiri untuk bekerja dengn lebih mudah dan lebih cepat dalam bekerja. Pencapaian komitmen dalam organisasi dengan baik karena adanya keterampilan dalam bekerja sehingga mudah untuk mengerjakan pekerjaan yang akan datang.

3.2 Etos Kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen

Hasil output SPSS dengan nilai *Standardized Coefficients Beta*, Etos Kerja - 0,053 dan signifikan 0,586 yaitu lebih besar dari 0,05, menyatakan berpengaruh negatif dan tidak signifikan, berarti sebagian dari pegawai banyak melanggar kewajibannya sebagai pekerja dengan datang tepat waktu, mengerjakan pekerjaan dengan cepat, memang tidak semua melakukan hal tersebut tetapi dampak pada organisasi sangat besar yaitu tidak berkembangnya secara cepat organisasi tidak tercapainya komitmen dalam berorganisasi berarti pegawai yang tidak melakukan tanggung jawabnya hanya berfikir bekerja sesuai porsi yang dia miliki dan tidak mempedulikan hal lain baik itu demi karirnya ataupun demi perkembangan organisasi yang hanya di fikirannya dia bekerja dan pulang tanpa memikirkan dampak dan kemajuan organisasinya, dan tidak tertarik dengan namanya jabatan tinggi dan perkembangan dirinya, tetapi dalam penelitian ini terdapat hasil yang negatif tapi tidak signifikan berarti situasi seperti ini dapat berubah sesuai tanggung jawab yang di laksanakan jika pegawai itu bagus, rajin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya maka komitmen organisasi akan terbentuk dan membuat organisasi tersebut berkembang.

3.3 Kompetensi Berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja

Hasil output SPSS dengan nilai *Standardized Coefficients Beta*, Kompetensi sebesar 0,318 dan signifikan sebesar 0,222 yaitu lebih besar dari 0,05 hal ini menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan ketika pegawai memiliki keterampilan bekerja dalam organisasi maka pegawai tersebut akan semangat untuk mengerjakan pekerjaannya karena dengan pengalaman dia bekerja membuat pegawai tersebut memiliki ide untuk bekerja dengan cepat dan baik sehingga membangun kinerja pegawai jadi semakin baik serta akan menjadi contoh bagi pegawai lain untuk mencari cara bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, sehingga pegawai tersebut mencoba untuk mengembangkan kualitas diri agar semakin berkompetensi dan berkembang serta memikirkan kemajuan organisasi.



3.4 Etos Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja

Hasil output SPSS dengan nilai *Standardized Coefficients Beta*, Etos Kerja 0,159 dan signifikan 0,100 yaitu lebih besar dari 0,05, berarti Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam hal ini etos kerja memiliki nilai baik di organisasi tersebut sehingga kinerja para pegawai membaik, karena sebagaimana pegawai melakukan kewajibannya sebagai pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan sesuai waktu yang ditentukan. Dengan adanya sifat etos kerja yang di miliki pegawai membuat suatu organisasi akan berjalan baik tetapi dalam penelitian ini etos kerja tidak signifikan karena masih ada pegawai yang tidak memiliki sifat etos kerja dan masih melakukan hal buruk dalam pekerjaan karena kurangnya pengawasan dan hukuman yang di beri ke pegawai sehingga pegawai tidak terkena efek jera yang membuat pekerjaan pegawai lain terganggu karena adanya pegawai yang kurang disiplin dan tidak memiliki sifat etos kerja dalam organisasi.

3.5 Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Hasil output SPSS dengan nilai *Standardized Coefficients Beta*, Etos Kerja Komitmen 0,432 dan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, dalam hal ini artinya komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja maka jika komitmen meningkat maka kinerja akan meningkat secara signifikan begitu juga sebaliknya jika komitmen menurun maka kinerja akan menurun, artinya komitmen dalam organisasi sangat lah penting untuk membangun pegawai yang memiliki kinerja yang baik serta membuat berfikir bahwa dia mampu membangun organisasi tersebut maju dan berkembang dengan kemampuannya serta membuat diri sendiri bertekad akan memajukan organisasi yang sedang di tempatkannya gambaran pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi iyalah mampu menyelesaikan pekerjaan yang ada pada dirinya dan berfikir untuk memajukan organisasinya dengan kemampuan yang dia miliki serta berfikir terampil untuk selalu menciptakan hal baru dalam organisasi sehingga mengabdikan dirinya kepada organisasi untuk bisa berkembang bersama organisasi yang di tempatinya sehingga menciptakan kinerja yang baik dan berkualitas.

3.6 Komitmen mampu memediasi Kompetensi terhadap Kinerja

Oleh karena itu t hitung = 0,019 lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar 1,96 maka dapat di simpulkan bahwa koefisien mediasi 0,019 Komitmen mampu memediasi Etos Kerja terhadap Kinerja. Artinya Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Komitmen, dalam hal ini secara tidak langsung kompetensi dalam diri sangat menjamin akan kemajuan organisasi, maka Kinerja akan meningkatkan semangat dalam bekerja akan timbul dengan seiring berjalannya waktu komitmen organisasi akan terbentuk melalui proses yang akan di jalankan apakah dengan bekerja di organisasi tersebut mampu membuat pegawai nyaman dan berfikir akan mengabdikan dirinya untuk organisasi tersebut dan untuk memajukan dan membuat organisasi tersebut berkembang dengan baik dan cepat agar tujuan organisasi dan pegawai dapat terwujud lebih cepat.

3.7 Komitmen tidak dapat memediasi Etos Kerja terhadap Kinerja

Oleh karena itu t hitung = 0,839 lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar 1,96 maka dapat di simpulkan bahwa koefisien mediasi 0,839 berarti Komitmen tidak mampu memediasi Etos Kerja terhadap Kinerja. Artinya Etos Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja melalui Komitmen dalam hal ini komitmen tidak memiliki peran terhadap etos kerja dan kinerja, karena komitmen terjadi dan terbentuk jika pegawai tersebut berfikir akan mengabdikan secara senang terhadap organisasi tetapi hal itu tidak terjadi karena sifat etos kerja yang buruk akan menimbulkan kinerja pegawai akan buruk kerja yang asal-asalan tanpa ikut prosedur membuang waktu dengan cara keluar di waktu jam kerja untuk minum, menunda pekerjaan karena malas, hal ini tidak akan membangun komitmen pada dirinya terhadap organisasi yang di tempatinya sehingga kinerja akan buruk dan jalan satu – satunya agar menghindari hal tersebut dengan memberhentikan pegawai yang tidak memiliki etos kerja dan tidak memiliki sifat komitmen organisasi pada dirinya.

4. PENGUJIAN

4.1 Uji Reliabilitas

Tabel 1. Pengujian Reliabilitas Atas Variabel

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Kesimpulan |
|-----------------|-------------------------|------------|
| Kompetensi (X1) | 0,654 | Reliebel |
| Etos Kerja (X2) | 0,742 | Reliebel |
| Komitmen (Z) | 0,876 | Reliebel |
| Kinerja (Y) | 0,802 | Reliebel |

Hasil Tabel 1 yang di ketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,654 untuk variabel Kompetensi (X1) 0,742 untuk variabel Etos Kerja (X2) 0,876 untuk variabel Komitmen Organisasi (Z) dan 0,802 Kinerja (Y) 0,732 Hasil masing – masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel maka variabel penelitian tersebut memiliki hasil pengukuran konsisten.

4.2 Pengujian Normalitas Sub Struktur 1

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Sub Struktur 1

| | <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> | |
|--|---|--------------------------------|
| | | <i>Unstandardized Residual</i> |
| N | | 100 |
| <i>Normal Parameters^{a,b}</i> | <i>Mean</i> | ,0000000 |
| | <i>Std. Deviation</i> | 5,89075066 |
| | <i>Most Extreme Differences</i> | <i>Absolute</i> |
| <i>Positive</i> | | ,048 |
| <i>Negative</i> | | -,062 |
| <i>Test Statistic</i> | | ,062 |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | | ,200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil Tabel 2 hasil uji normalitas, diketahui bahwa nilai *Asymp.sig (2-tailed)* adalah 0,200, hasil menunjukkan nilai *Asymp.sig* lebih dari (*2tailed*) $0,200 > 0,005$, jadi data penelitian berdistribusi normal.

4.3 Pengujian Multikolinieritas Sub Struktur 1

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas Sub Struktur 1

| Model | <i>Coefficients^a</i> | |
|-------|---------------------------------|------------|
| | <i>Collinearity Statistics</i> | |
| | <i>Tolerance</i> | VIF |
| 1 | Kompetensi X1 | ,785 1,274 |
| | Etos Kerja X2 | ,785 1,274 |



a. *Dependent Variable*: Komitmen Z

Hasil Tabel 3 adalah analisis dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* 0,785 > 0,1, serta nilai VIF 1,274 < 10 variabel Kompetensi nilai *tolerance* 0,785 > 0,1 serta nilai VIF 1,274 < 10 Etos Kerja Hasil diatas disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas pada masing-masing variabel.

4.4 Hasil Uji F (*Goodness Of Fit*) Sub Struktur 1

Tabel 4. Hasil Uji F (*Goodness Of Fit*) Sub Struktur 1

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1335,357 | 2 | 667,678 | 18,852 | ,000 ^b |
| | Residual | 3435,393 | 97 | 35,416 | | |
| | Total | 4770,750 | 99 | | | |

a. *Dependent Variable*: Komitmen Z

b. *Predictors*: (*Constant*), Etos Kerja X2, Kompetensi X1

Hasil Tabel 4 nilai F-hitung sebesar 18,852 Nilai F-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dengan $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = n - k = 100 - 3 = 97$, diperoleh sebesar 3,090, dan nilai Sig sebesar 0,000. Hasil F-hitung > F-tabel ($18,852 > 3,090$) dan nilai Sig ($0,000 < 0,05$), maka hal ini menunjukkan bahwasannya model ini layak digunakan pada penelitian ini.

4.5 Hasil Uji Hipotesis Sub Struktur 1

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Sub Struktur 1

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (<i>Constant</i>) | 22,224 | 7,045 | | 3,155 | ,002 |
| | Kompetensi X1 | ,797 | ,140 | ,552 | 5,672 | ,000 |
| | Etos Kerja X2 | -,153 | ,279 | -,053 | -,547 | ,586 |

a. *Dependent Variable*: Komitmen Z

Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen (X1 → Z)

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai *sig* Kompetensi pada penelitian sub struktur 1 ini adalah sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai *Alpha* penelitian (0,05), maka diketahui bahwa ($0,000 < 0,05$) dan nilai t-hitung $5,672 > 1,661$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen. Besarnya nilai koefisien Kompetensi terhadap komitmen adalah sebesar 0,552. Hal ini memberikan gambaran bahwa besarnya hasil Kompetensi mempengaruhi Komitmen secara parsial adalah sebesar 0,552 atau sama dengan 55,2%.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen (X2 → Z)

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai *sig* Etos Kerja pada penelitian sub struktur 1 ini adalah sebesar 0,586. Jika dibandingkan dengan nilai *Alpha* penelitian (0,05), maka diketahui bahwa ($0,586 > 0,05$) dan nilai t-hitung $-0,5472 < 1,661$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Komitmen. Besarnya nilai koefisien Etos Kerja terhadap komitmen adalah sebesar -0,053. Hal ini memberikan gambaran bahwa besarnya hasil Etos Kerja tidak mempengaruhi Komitmen secara parsial adalah sebesar -0,053 atau sama dengan -5,3%.

4.6 Hasil Uji Normalitas Sub Struktur 2



Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Sub Struktur 2
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | <i>Unstandardized Residual</i> |
|--|------------------|--------------------------------|
| N | | 100 |
| <i>Normal Parameters^{a,b}</i> | <i>Mean</i> | ,0000000 |
| | <i>Std.</i> | 7,99076044 |
| | <i>Deviation</i> | |
| <i>Most Extreme Differences</i> | <i>Absolute</i> | ,080 |
| | <i>Positive</i> | ,058 |
| | <i>Negative</i> | -,080 |
| <i>Test Statistic</i> | | ,087 |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | | ,100 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil Tabel 6 data normalitas adalah di ketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,100 hasil menunjukkan nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* $0,100 > 0,05$, jadi data penelitian berdistribusi normal.

4.7 Hasil Uji Multikolinieritas Sub Struktur 2

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas Sub Struktur 2
Coefficients^a

| Model | | <i>Collinearity Statistics</i> | |
|-------|---------------|--------------------------------|------------|
| | | <i>Tolerance</i> | <i>VIF</i> |
| 1 | Kompetensi X1 | ,789 | 1,597 |
| | Etos Kerja X2 | ,762 | 1,678 |
| | Komitmen Z | ,750 | 1,389 |

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Hasil Tabel 7 analisis dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* $0,789 > 0,1$, serta nilai *VIF* $1,597 < 10$ variabel Kompetensi, nilai *Tolerance* $0,762 > 0,1$ serta nilai *VIF* $1,678 < 10$ variabel Etos Kerja nilai *Tolerance* $0,750 > 0,1$ serta nilai *VIF* $1,389$ variabel komitmen. Hasil diatas disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas pada masing-masing variabel.

4.8 Hasil Uji F (Goodness Of Fit) Sub Struktur 2

Tabel 8. Hasil Uji F (Goodness Of Fit) Sub Struktur 2

| ANOVA^a | | | | | | |
|--------------------------|-------------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------------|
| Model | | <i>Sum of Squares</i> | <i>df</i> | <i>Mean Square</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i> |
| 1 | <i>Regression</i> | 522,739 | 3 | 184,346 | 19,115 | ,000 ^b |
| | <i>Residual</i> | 948,021 | 96 | 10,875 | | |
| | Total | 1470,760 | 99 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Y

b. Predictors: (Constant), Komitmen Z, Etos Kerja X2, Kompetensi X1

Hasil Tabel 8 nilai F-hitung sebesar 17,645 Nilai F-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dengan $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = n - k = 100 - 3 = 97$, diperoleh sebesar 2,698, dan nilai Sig sebesar 0,000. Hasil F-hitung $> F$ -tabel ($19,115 > 2,698$) dan nilai Sig. ($0,000 < 0,05$). Maka hal ini menunjukkan bahwasannya uji model ini layak digunakan pada penelitian ini.

4.9 Hasil Uji Hipotesis Sub Struktur 2

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Sub Struktur 2
Coefficients^a



| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 11,124 | 4,906 | | 2,669 | ,009 |
| | Kompetensi X1 | ,203 | ,186 | ,318 | 2,179 | ,222 |
| | Etos Kerja X2 | ,194 | ,248 | ,159 | 3,791 | ,100 |
| | Komitmen Z | ,396 | ,154 | ,432 | 5,311 | ,000 |

a. *Dependent Variable: Kinerja Y*

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja (X1→Y)

Tabel 9 diatas menunjukkan bahwa nilai *sig* Kompetensi pada penelitian sub struktur 2 ini adalah sebesar 0,222. Jika dibandingkan dengan nilai *Alpha* penelitian (0,05), maka diketahui bahwa (0,222 > 0,05) dan nilai t-hitung 2,179 > 1,661, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja. Besarnya nilai koefisien Kompetensi terhadap Kinerja adalah sebesar 0,552. Hal ini memberikan gambaran bahwa besarnya hasil Kompetensi mempengaruhi Kinerja secara parsial adalah sebesar 0,318 atau sama dengan 31,8%.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja (X2→Y)

Tabel 9 diatas menunjukkan bahwa nilai *sig* Etos Kerja pada penelitian sub struktur 2 ini adalah sebesar 0,100. Jika dibandingkan dengan nilai *Alpha* penelitian (0,05), maka diketahui bahwa (0,100 > 0,05) dan nilai t-hitung 3,791 > 1,661, sehingga dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja. Besarnya nilai koefisien Etos Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 0,159. Hal ini memberikan gambaran bahwa besarnya hasil Etos Kerja mempengaruhi Kinerja secara parsial adalah sebesar 0,159 atau sama dengan 15,9%.

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja (Z→Y)

Tabel 9 diatas menunjukkan bahwa nilai *sig* Komitmen pada penelitian sub struktur 2 ini adalah sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai *Alpha* penelitian (0,05), maka diketahui bahwa (0,000 < 0,05) dan nilai t-hitung 5,311 > 1,661, sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Besarnya nilai koefisien Komitmen terhadap Kinerja adalah sebesar 0,432. Hal ini memberikan gambaran bahwa besarnya hasil Komitmen mempengaruhi Kinerja secara parsial adalah sebesar 0,432 atau sama dengan 43,2%.

5. KESIMPULAN

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen.
2. Etos Kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Komitmen.
3. Kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja.
4. Etos Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja.
5. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
6. Komitmen mampu memediasi Kompetensi terhadap Kinerja.
7. Komitmen tidak mampu memediasi Etos Kerja terhadap Kinerja.

REFERENCES

- [1] Indra J. P. Liang *et al.*, "Reformasi Birokrasi dan Revolusi Mental Aparatur Sipil Negara; Kiprah Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi," *Gastron. ecuatoriana y Tur. local.*, p. 202, 2015.
- [2] Marnis & Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2008.
- [3] D. Priyana, "Nikmat Kerja Keras dan Tanggung Jawab," *Akidah Akhlak XII*, p. 34, 2018.
- [4] Itaria and Somantri, "Jurnal manajer pendidikan," *J. manajer Pendidik.*, vol. 15, no. 03, pp. 1-9, 2020.
- [5] M. Arief, "Universitas Indonesia Analisis kompetensi," 2010.
- [6] T. M.Risky, UNIKOM, "BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS 2.1 Kajian Pustaka 2.1.1 Etos Kerja 2.1.1.1 Definisi Etos Kerja," 2019.



- [7] N. F. Andhini, "Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Kompetensi dengan Totalitas Kerja di Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen- Malang," *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. 9, p. 7, 2017.
- [8] A. Wicaksana and T. Rachman, "濟無No Title No Title No Title," *Angew. Chemie Int. Ed.* 6(11), 951–952., vol. 3, no. 1, pp. 10–27, 2018, [Online]. Available: <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>.
- [9] S. Pangestu, "Metode Penelitian, PT Karet Api Indonesia Kota Bandung," *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. 9, pp. 1689–1699, 2017.
- [10] Saptutyningasih dan setyaningrum, "Metode Penelitian," *Metod. Penelit.*, pp. 1–9, 2019, [Online]. Available: [http://repository.stei.ac.id/1738/4/BAB III.pdf](http://repository.stei.ac.id/1738/4/BAB%20III.pdf).
- [11] B. Robert and E. B. Brown, "No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title," no. 1, pp. 1–14, 2004.
- [12] Ninoy Yudhistya Sulistiyono, "Ninoy Yudhistya Sulistiyono, 2013 Gambaran Asupan Zat Gizi Dan Aktivitas Fisik Mahasiswa Ilmu Keolahragaan Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu 19," *Repository.Upi.Edu*, pp. 19–29, 2013.
- [13] N. Sapitri, "Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian," *Metod. Penelit.*, pp. 32–41, 2018.
- [14] A. Abdul, "Teknik Analisis Data Analisis Data," *Tek. Anal. Data Anal. Data*, pp. 1–15, 2020.
- [15] B. A. B. Iii, "3.2.2 Teknik Sampling," pp. 10–17, 2007.