

PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA DENGAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL (STUDI PADA BALAI DIKLAT KEAGAMAAN SEMARANG)

Nursangadah
Email : nur1964sangadah@gmail.com
Endang Tjahjaningsih
Email : e.cahyaningsih@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan kepribadian terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organisasional pada Balai Diklat Keagamaan Semarang. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan dan karyawan pada Balai Diklat Keagamaan Semarang yang terdiri dari 83 orang. Sampel yang diambil pada penelitian ini menggunakan menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode sensus, yaitu dengan mengambil jumlah keseluruhan populasi, sehingga jumlah sampel adalah 83 responden. Pengujian yang digunakan adalah uji instrumen, uji model dan uji hipotesis. Kriteria untuk uji instrumen nilai KMO > 0,5; Loading factor > 0,4 dan alpha cronbach 0,7 sedangkan untuk uji model menggunakan *Adjusted R²* dan Uji F (*Goodness of Fit*). Uji Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan uji t, pada taraf signifikansi (α) 5%. Berdasarkan hasil penelitian dapat diberikan hasil bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional, Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Selanjutnya dapat diberikan hasil bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, namun demikian Komitmen Organisasional tidak memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja dan juga tidak memediasi pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja.

Kata Kunci : *Kompetensi, Kepribadian, Kinerja, Komitmen Organisasional*

Pendahuluan

Penempatan karyawan merupakan bagian dari proses pengadaan karyawan, dengan demikian pelaksanaannya harus memperhatikan prinsip efisiensi yaitu kesesuaian antara keahlian karyawan yang diisyaratkan oleh perusahaan bersangkutan, dengan prinsip keadilan dimana setiap karyawan diberikan peluang yang sama untuk berkembang. Penempatan karyawan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap menuju prestasi kerja karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat melaksanakan penempatan tenaga kerja dengan baik sesuai dengan ungkapan "*The right man in the right place the right man in the right job*" (Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat). Namun kenyataan yang terlihat saat ini masih kurangnya upaya pengembangan sumber daya manusia, khususnya peningkatan profesionalisme pegawai sehingga produktivitas kerja menurun. Hal ini dapat kita lihat bahwa Pengembangan pegawai belum mendapat perhatian yang serius dari pimpinan.

Data dari Balai Diklat Agama Semarang pada tahun 2013, dari target 6 pegawai melanjutkan Pendidikan ke jenjang lebih tinggi, tetapi hanya 2 yang mendapatkan beasiswa. Pada tahun 2014, dari target 6 pegawai melanjutkan Pendidikan ke jenjang lebih tinggi, tetapi hanya 2 pegawai yang mendapatkan beasiswa dari dinas. Pada tahun 2015, dari target 5 pegawai melanjutkan Pendidikan ke jenjang lebih tinggi, tetapi hanya 1 pegawai yang mendapatkan beasiswa dari dinas.

Penempatan pegawai dalam jabatan belum tepat, saat ini jika dilihat masih ada pegawai yang menduduki jabatan belum disesuaikan dengan pendidikan formal yang dimiliki, baik pada jabatan struktural maupun jabatan lainnya. Dilihat dari data di Balai Diklat Keagamaan Semarang tahun 2008 pegawai yang memiliki latar belakang sarjana Agama ditempatkan bagian keuangan, begitu pula Sarjana Hukum ditempatkan pada Bagian Perpustakaan.

Kedua masalah tersebut diidentifikasi sebagai faktor yang menunjukkan bahwa pengembangan pegawai belum optimal, sehingga mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hal ini bisa mempengaruhi kompetensi Pegawai yang kurang efektif sehingga dalam pelaksanaan tugasnya sering kali tidak berjalan optimal.

Penelitian Tobing (2009) dan Atmojo (2012) menyatakan bahwa kompetensi secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sutanto (1999) menyatakan bahwa komitmen terhadap *supervisor* lebih mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan daripada komitmen organisasional. Debora (2004) menyatakan kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan gap pada penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Mudiarta (2002) menunjukkan kompetensi tidak ada pengaruhnya terhadap kinerja.

Kedua masalah tersebut diidentifikasi sebagai faktor yang menunjukkan bahwa pengembangan pegawai belum optimal, sehingga mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hal ini bisa mempengaruhi kompetensi Pegawai yang kurang efektif sehingga dalam pelaksanaan tugasnya sering kali tidak berjalan optimal.

Kajian Pustaka Dan Pengembangan Hipotesis

Kompetensi

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektivitas dan/atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu.

Kompetensi merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama.

Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja.

Wibowo (2007:324) menyatakan 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.

Yudistira dan Siwantara (2012) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Sulistyarningsih (2009) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Kepribadian

Menurut (Dorland, 2002:57) Kepribadian merupakan pola khas seseorang dalam berpikir, merasakan dan berperilaku yang relatif stabil dan dapat diperkirakan. Menurut (Weller, 2005:90) Kepribadian juga merupakan jumlah total kecenderungan bawaan atau hereditas dengan berbagai pengaruh dari lingkungan serta pendidikan, yang membentuk kondisi kejiwaan seseorang dan mempengaruhi sikapnya terhadap kehidupan. Kepribadian merupakan organisasi yang dinamis dalam sistem psikofisiologis individu yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungan, atau dengan kata lain kepribadian merupakan keseluruhan cara dimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi sering dikaitkan dengan keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Berikut ini adalah beberapa definisi komitmen organisasional menurut para ahli (Sopiah, 2008):

1. *Robbins*

Komitmen organisasional adalah suatu sikap merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi.

2. *Mowday*

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

3. *Steers dan Porter*

Suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut *Amstron* dan *Baron* mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi,kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi(*Amstrong dan Baron, 1998*).

Whitmore secara sederhana mengemukakan kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Pengertian yang menurut *Whitmore* merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil. Oleh karena itu *Whitmore* mengemukakan pengertian kinerja yang dianggapnya representatif, maka tergambaranya tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang

Menurut *McDaniel* yang memandang kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasinya. Berdasarkan pandangan ini, dapat ditegaskan bahwa kinerja merupakan penjumlahan antara kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki seseorang.

Sementara, *Ivancevich,Donnelly, dan Gibson*, mengungkapkan kinerja adalah ukuran utama keberhasilan suatu organisasi dan tanggung jawab. Pendapat ini menengaskan kinerja merupakan standar organisasi untuk mencapai keberhasilan yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut *Frank Hertle* Pengertian kinerja adalah suatu proses untuk menciptakan pemahaman bersama apa yang harus dicapai dan bagaimana hal itu harus dicapai, serta bagaimana mengatur orang dengan cara yang dapat meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan tersebut.

Menurut *Indra Bastian* menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran,tujuan,misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis Organisasi,kepuasan konsumen,dan memberikan kontribusi pada ekonomi(*Armstrong dan Baron,1998*).

Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasional

Kompetensi harus ditingkatkan, dan karyawan harus lebih berkualitas dalam berbagai bidang spesialisasi, organisasi tanpa posisi yang kuat dalam industri seringkali menghadapi masalah serius dalam bersaing dengan perusahaan lain dan tidak bisa mendapatkan keunggulan kompetitif (*Khorsani et al., 2007*). MSDM harus mendapatkan kompetensi baru untuk melakukan peran mereka secara efektif dan strategis (*Sang Long 2008*). *Thomson dan Strickland (2004)* menempatkan kompetensi inti dan kemampuan kompetitif sebagai komponen kunci dari membangun organisasi. Selanjutnya *Forrier, Selsm dan Styne (2009)* mengemukakan bahwa pengembangan kompetensi sebagai fitur penting dari manajemen kompetensi yang meliputi semua kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dan karyawan untuk mempertahankan atau meningkatkan fungsional karyawan, belajar dan karir kompetensi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh *Uus Md Fadli tahun 2012* tentang pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

H1: Kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

Pengaruh Kepribadian Terhadap Komitmen Organisasional

Kepribadian seorang pegawai/karyawan akan mempengaruhi Kinerja organisasi, Menurut *Gordon Allport* dalam *Sunarto, (2004:34)*, Ia mengatakan bahwa kepribadian adalah “organisasi dinamis pada masing-masing system psikofisik yang menentukan penyesuaian unik terhadap lingkungannya, sedangkan Menurut *Kinicki (2003 : 175)*, Kepribadian merupakan karakteristik fisik dan mental yang stabil bertanggung jawab pada identitas diri ciri fisik dan mental yang stabil yang memberi identitas pada individu. Faktor kepribadian dan sikap mempengaruhi komitmen organisasional. Individu yang memiliki kepribadian yang tinggi cenderung menimbulkan komitmen organisasional yang baik *Moorman dan Blakely (1995)*

Penelitian yang diteliti oleh *Debora Eflina Purba (2004)* menunjukkan kepribadian berpengaruh positif terhadap komitmen organisasioanal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kepribadian dicirikan seperti ekstraversi, stabilitas emosi, terbuka pada pengalaman, kebersetujuan dan kenuranian yang baik, akan menunjukkan perilaku positif di dalam organisasinya.

H2: Kepribadian berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Menurut *Spencer (1993)* hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan pegawai apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Darwinanti (2008:8) yang meneliti mengenai pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Perkebunan Nusantara III Deli Serdang-2 Sei Karang Galang). Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia yang terdiri dari : pengetahuan, perilaku atau sikap, keterampilan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H3: Kompetensi berpengaruh positif dan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja

Kepribadian mewakili karakteristik seseorang yang dicatat untuk susunan yang tetap dari perasaan, pikiran dan tingkah laku. Kepribadian merupakan definisi yang sangat luas yang akan memusatkan kedalam banyak aspek perbedaan seseorang. Pada waktu yang sama kepribadian menyarankan kepada kita untuk mengikuti susunan tetap dari tingkah laku dan kualitas yang tersembunyi pada seseorang (McCrae dan Costa, 1989). Individu menggunakan konsep kepribadian didasarkan pada tiga alasan yaitu untuk menyampaikan rasa kemantapan dan kesinambungan antar manusia, untuk menyampaikan rasa bahwa apa yang dilakukan oleh seorang individu merupakan keaslian dari tingkah laku mereka, dan untuk menyampaikan rasa bahwa inti dari seorang individu dapat dilihat dalam kualitas yang sedikit menonjol.

Kepribadian dinilai sebagai suatu barang dagangan yang dijual atau ditukar untuk keberhasilan. Perasaan kita akan penghargaan, penilaian, dan kebanggaan tergantung pada bagaimana keberhasilan kita. Keberhasilan atau kegagalan tidak tergantung pada mengembangkan kapasitas-kapasitas produktif sampai pada tingkat yang sangat penuh, juga tidak pada integrasi, pengetahuan, atau ketrampilan-ketrampilan, melainkan pada bagaimana baiknya kita memproyeksikan diri kita pada orang-orang lain (Fromm, 1968).

H4: Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja

Luthans (1995, p. 131) mengemukakan tiga dimensi didalam komitmen organisasi, *Affective commitment involves the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization.* Affective commitment mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Winda Ayuningrum (2012) yang meneliti pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja hasil penelitian diperoleh komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja.

H5: Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organisasional.

Kompetensi seseorang terhadap organisasi atau perusahaan sangat penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki komitmen tinggi. Kompetensi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan serta loyalitas seseorang terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Komitmen organisasi yang kuat akan menyebabkan individu berusaha mencapai tujuan organisasi, berpikiran positif dan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi organisasinya. Hal ini terjadi karena individu dalam organisasi akan merasa ikut memiliki organisasinya. Sedangkan komitmen organisasi yang rendah akan menyebabkan individu tersebut hanya mementingkan dirinya sendiri atau kelompoknya sehingga pada akhirnya kinerja individu tersebut akan rendah pada organisasinya. Rendahnya kinerja individu terhadap organisasinya karena pengaruh rendahnya kompetensi, secara tidak langsung akan mengakibatkan sulit dicapainya keberhasilan pada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yudi Supriyanto (2015) tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organisasional menunjukkan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organisasional.

H6: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organisasional.

Pengaruh kepribadian terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organisasional

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahayu (2015) tentang pengaruh kepribadian terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organisasional menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organisasional.

H7: Kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organisasional.

Metode Penelitian

Jenis data pada penelitian ini yaitu data kuantitatif. Sedangkan sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah *data Primer* yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya sebagai obyek penelitian. Sedangkan teknik pengumpulan data dalam hal ini yaitu langsung dari kuesioner yang diberikan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan atau keseluruhan anggota dari obyek penelitian dan memenuhi criteria tertentu yang telah ditetapkan dalam penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah pada Balai Diklat Keagamaan Semarang. Pada penelitian ini terdiri dari 83 responden, sehingga pada penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu dengan mengambil jumlah keseluruhan populasi.

Pengujian Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Item	Loading Factor	Hasil
Kompetensi (X ₁)	0,872	x1.1	0,719	Valid
		x1.2	0,784	Valid
		x1.3	0,713	Valid
		x1.4	0,853	Valid
		x1.5	0,791	Valid
		x1.6	0,838	Valid
		x1.7	0,804	Valid
		x1.8	0,843	Valid
		x1.9	0,728	Valid
		x1.10	0,764	Valid
		x1.11	0,807	Valid
Kepribadian (X ₂)	0,835	x2.1	0,890	Valid
		x2.2	0,795	Valid
		x2.3	0,763	Valid
		x2.4	0,796	Valid
		x2.5	0,738	Valid
		x2.6	0,780	Valid
		x2.7	0,550	Valid
		x2.8	0,665	Valid
		x2.9	0,745	Valid
		x2.10	0,656	Valid
		x2.11	0,743	Valid
		x2.12	0,822	Valid
		x2.13	0,614	Valid
		x2.14	0,493	Valid
		x2.15	0,608	Valid
		x2.16	0,506	Valid
Kinerja (Y ₂)	0,927	Y2.1	-	Tidak Valid
		Y2.2	0,665	Valid
		Y2.3	0,498	Valid
		Y2.4	0,602	Valid
		Y2.5	0,680	Valid
		Y2.6	0,705	Valid
		Y2.7	0,685	Valid
		Y2.8	0,725	Valid
		Y2.9	0,490	Valid
		Y2.10	0,569	Valid
Komitmen Organisasional (Y ₁)	0,822	Y1.1	0,872	Valid
		Y1.2	0,783	Valid
		Y1.3	0,875	Valid
		Y1.4	0,756	Valid
		Y1.5	0,831	Valid
		Y1.6	0,821	Valid

Sumber :Data Primer yang Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.9 tampak bahwa. Variabel Kompetensi (X_1), Kepribadian (X_2), komitmen organisasional(Y_1) dan Kinerja (Y_2), memiliki nilai KMO > 0,5 yang menandakan bahwa kriteria kecukupan sampel penelitian ini telah terpenuhi sehingga analisis faktor dapat dilakukan. Sedangkan untuk indikator-indikator semua variabel seluruhnya mempunyai nilai *loading factor* > 0,4 yang berarti valid dan layak digunakan penelitian, tetapi ada satu pada $Y_2.1$ yang mempunyai nilai *loading factor* < 0,4 sehingga dikeluarkan.

Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan, sehingga diperlukan uji coba terhadap 83 orang responden. Hasil perhitungan reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	α cronbach	Stand ar α	Keterangan
Kompetensi(X_1)	0,937	0,7	Reliabel
Kepribadian (X_2)	0,926	0,7	Reliabel
Komitmen Organisasional (Y_1)	0,902	0,7	Reliabel
Kinerja (Y_2)	0,759	0,7	Reliabel

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.10 hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil yang menunjukkan α cronbach lebih besar dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji F (Anova)

Hasil perhitungan uji F menggunakan bantuan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
 Hasil Uji F Regresi Model I dan II

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
I Regression	5.713	2	2.857	26.215	.000
Residual	8.718	80	.109		
Total	14.431	82			
II Regression	2.987	3	.996	11.234	.000
Residual	7.002	79	.089		
Total	9.990	82			

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa model I didapat $F_{hitung} = 26.215$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang mengandung arti bahwa kualitas kompetensi, dan kepribadian secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Model II didapat $F_{hitung} = 11.234$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang mengandung arti bahwa kualitas kompetensi, kepribadian, dan kepribadian secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas (X) dalam menerangkan variabel terikat (Y). Hasil perhitungan koefisien determinasi menggunakan bantuan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
 Koefisien Determinasi Regresi Model I dan II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
I	.629	.396	.381	.33011
II	.547	.229	.272	.29772

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai Model I didapat koefisien determinasi sebesar 0,381 atau 38,10%. Hal ini berarti bahwa variabel kompetensi, dan kepribadian secara bersama-sama memiliki kontribusi sebesar 38,10% terhadap komitmen organisasioanal. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Nilai model II didapat bahwa $F_{hitung} = 11.234$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang mengandung arti bahwa kualitas kompetensi, kepribadian, dan kepribadiansecara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Hipotesis

No	Variabel Dependen	Variabel Independen	Model 1			Model 2		
			Beta	t	Sig.	Beta	t	Sig.
1	Komitmen organisasional	Kompetensi	0,237	2.715	0,008	-	-	-
		Kepribadian	0,559	6,403	0,000	-	-	-
2	Kinerja	Kompetensi	-	-	-	0,226	2,288	0,025
		Kepribadian	-	-	-	0,237	2,309	0,045
		Komitmen organisasional	-	-	-	0,267	2,201	0,031

Sumber :Data Primer yang Diolah, 2017

Uji Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.15 model 1 diketahui bahwa variabel kompetensi mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 5,534, signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ dan koefisien beta standar sebesar 0,237. Makna dari hasil tersebut adalah bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang berbunyi kualitaskompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional **dapat diterima**.

Uji Pengaruh Kepribadianterhadap komitmen organisasional

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.15 model 1 diketahui bahwa variabel kepribadian mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 6,403, signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien beta standar sebesar 0,559. Makna dari hasil tersebut adalah bahwa kepribadianmempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang berbunyi kepribadianmempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional**dapat diterima**.

Uji Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.15 model 2 diketahui bahwa variabel kompetensi mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,288, signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$ dan koefisien beta standar sebesar 0,226. Makna dari hasil tersebut adalah bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang berbunyi kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai **dapat diterima**.

Uji Pengaruh Kepribadianterhadap Kinerja

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.15 model 2 diketahui bahwa variabel Kepribadian mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,039, signifikansi sebesar $0,045 < 0,05$ dan koefisien beta standar sebesar 0,237. Makna dari hasil tersebut adalah bahwa kepribadianmempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 yang berbunyi Kepribadianmempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai **dapat diterima**.

Uji Pengaruh komitmen organisasional terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.15 model 2 diketahui bahwa variabel komitmen organisasional mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,201, signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien beta standar sebesar 0,267. Makna dari hasil tersebut adalah bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 yang berbunyi komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai **dapat diterima**.

Uji Efek Mediasi

Uji ini untuk mengetahui apakah suatu variabel memediasi atau tidak hubungan dengan variabel independen lainnya terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Pengujian efek mediasi pada penelitian ini dengan membandingkan pengaruh langsung dan tidak langsung.

Uji Pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Melalui komitmen organisasional

Berdasarkan hasil perhitungan dengan regresi model terlihat bahwa pengaruh tidak langsung mempunyai nilai sebesar 0,063 yang lebih kecil dibandingkan pengaruh langsungnya sebesar 0,226 sehingga variabel komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 kompetensi tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Uji Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil perhitungan dengan regresi model terlihat bahwa pengaruh tidak langsung mempunyai nilai sebesar 0,149 yang lebih kecil dibandingkan pengaruh langsungnya sebesar 0,237, sehingga variabel komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh Kepribadian terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai

KESIMPULAN

Hasil analisis tentang pengaruh kompetensi dan kepribadian terhadap kinerja pegawai dengan mediasi komitmen organisasional (studi pada pegawai Balai Diklat Keagamaan Semarang) maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi pula Komitmen organisasional.
- 2) Kepribadian mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Semakin baik kepribadian maka semakin baik pula Komitmen Organisasional.
- 3) Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik Kompetensi maka semakin baik pula kinerja.
- 4) Kepribadian mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik kepribadian maka semakin baik pula kinerja.
- 5) Komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin tinggi pula kinerja.
- 6) Komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Komitmen organisasional berpengaruh secara langsung terhadap kinerja.
- 7) Komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja. Komitmen organisasional berpengaruh secara langsung terhadap kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Atkinson, J. W, 1964, *Motives, In Fantasy, Action and Society*, D. Van Nonstrand Cp, Princeton, New York.
- Anggiat M. Sinaga, & Sri Hadiati W.K, 2001, *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Bahan Ajar Diklat TPIM Tingkat III*, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Betlis N.C, 1980, "The Effect of Organizational Climate on Job Satisfaction, Anxiety, and Propensity to Leave". The Journal of Psychology, 104, 233-240.
- Binawan Noor Tjahyono, 2006, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Bina Marga Propinsi Jawa Tengah*
- Campbell J.P, Gasser MB, Oswald F, 1996, *The Substantive Nature of Job Performance Variability, In Individual Differences and Behavior in Organization*, ed. KR Murphy, San Fransisco, Jossey-Bass.
- Celluci, Antony J Vries, David L De, 1978, "Measuring Managerial Satisfaction A Manual for the MJSQ Tecnical Report II", Centre of Creatrive Leadership.
- Curch, Alan H, 1995, *Manajerial Behavioral and Work Group Climate as Predictors of Employee Outcomes Human Resources Development Quanteply*", vol 6 No. 2 Summer 1995.

- Dessler, Gary, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*, Edisi 7e PT. Prenhallindo, Jakarta
- Dessler, Gary, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*, Edisi Kesepuluh PT. Macanan Jaya Cemerlang, Jakarta.
- Emily, Huling, 2000, *Motivate Employees To Grow Your Agency*, Journal Property and Casualty/Risk and Benefite Management.
- Eubanks, James L, Julie B. Marshall, Michael P. Driscoll (1990), *A Competency Model For OD Pratitioners*, Training & Development.
- Frone, Michael R; Russel, Marcia, Cooper, Yh. Lyne, 1992, *Antecedents and Out Comes of Work Family Conflict : Testing a Model of the Work Family Interface*”, Journal of Applied Psycholohy, Vol. 77.1.
- Ganeshan, Shankar, dan Witz, Barton A, 1996. *Impact of Stating Policies on Retail Buyer Job Attitudes and Behavior*, Journal of Retailing, 72 (1), 31-56.
- Gibson, James L, John M Ivancevich dan James H. Donnelly Jr, 2000, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Binarupa Aksara, edisi kedelapan, Jakarta.
- Glimer, B, Van Hallert, 1971, *Industrial Psychology*, Second Edition, McGrawHill Kogakusha Company, Ltd Tokyo.
- Greenberg, Jerald dan Robert A, Baron, 1995, *Behaviour in Organization : Understanding and mANaging the Human Side of Work*, 5th Ed. Engewood Clift : Prenticxe-Hall.
- H. M Affandi, 2002, Pengaruh Iklim organisasi terhadap Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai
- Hani, Handoko, 1995, *Management Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hersberger Scoot L, Lichtenstein P, Knox Sarah S, 1994, *Genetic and Environmental Influences on Perceptions of Organizational Climate*, Journal of Applied Psychology, Vol. 79, No.1 pp. 24-23.
- H.M. Affandi, 2002, *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang)*.
- Judge Timothy A, Watanable Shinichiro, 1993, *Another Lock at The Job Satisfaction – Life Satisfaction Relationship*. Journal of Applied Sychology, Vol 78 939 – 948.
- Kukuh, 2001, Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi Pegawai
- Kirkman, Bradley L; Shafiro, Debra, L 2001, *The impact of Cultural values on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Self – Managing Work Teams, The Mediating Role of Employer Resistance*, Academy of Management Journal, Vol 44, P.557.
- Leny Triastuti, 2009, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan dan Pengawasan Bea dan Cukai Tipe A3 Surakarta*
- La Folette W, 1975, *How is The Climate on Your Organization*, Personal Journal, 54, 376-379.
- Lawler, E and Porter, L, 1979, *Organizational Behavior and Human Performance*, Organizational Behavioral and Human Decision Processes, Vol. 2, pp, pp. 122 -142.
- Luthan, F, 1998, *Organizational Behavior*, Eight Edition, Singapore, Mc Graw Hill International Edition.
- Masnurhadi dan Bambang Setiaji, 2008, Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan di Rumah Sakit DR. Moewardi Surakarta
- Mc Cue Clifford P & Gianakis Gerasimos A., 1997, *The Relationship between Job Satisfaction and Performance : The Case of Local Government Finance officer on Ohio*, Public Productivity Management Review, Vol. 21 No. 2, pp. 170 – 191, December, (1997 Sage Publications, Inc).
- Mc Nesse-Smith, D, 1996, *Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment*, Hospital & Health Service Administrasi, 41 : 2, pp. 160 – 175, Summer.
- Mirabile, Richard J, 1997, *Everything You Wanted to Know About Competency Modeling*, Training & Development.
- Perry, James L & Theodore K, Miller, 1991, *The Senior Excecutive Service : Is It Improving Managerial Performance*, Public Administration Review.
- Reskohadiprojo, Sukanto, 1992, *Organisasi Perusahaan*, Yogyakarta, BPFE.
- Rogga, K, L, Scmidt, D. B, Shull, C, and Schmitt, N, 2001, *Human Resources Practices, Organizational Climate, and Customer Satisfaction*, Journal of Management, July, 2001, pp, 70 – 89.
- Schuler, Randal S dan Susan E.Jackson, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia menghadapi Abad ke-21* Erlangga, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Soffian Effendi, 1991, *Metodologi Penelitian*, Bumi Aksara, Semarang.
- Sekaran, Uma, 2000, *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*, Third Edition, New York: John Wiley & Sons.
- Staples D. S, 1996, *An Investigation of Some Key Information Technology Enable Remote Management and Remote Work Issues*”, Conference Procesing of The Australasian Conference on Information System University of Tasmania, Hobart.

- Stoner, JAF, 1986, *Management*, Second Edition Penerjemah Antarikso dkk, di edit oleh Gunawan Hutahuruk, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Yuan Ting, 1996, *Analysis of Job Satisfaction of the Federal White Collor Work Force : Findings From The Survey of Federal Employess*, Journal American Review of Public Administration, Vol. 26, no. 4.
- Winardi, 2000, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Rineka Cipta, Jakarta.
- , 1995, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 1995, Edisi II, Balai Pustaka, Jakarta
- , 1999, *Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 589/IX/6/Y/1999 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*.