



ANALISIS KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA DINAS SOSIAL PROVINSI JAWA TIMUR

Erwin Tjahjuadi^{a*}, Agus Iwhan Ariftian Zuhdi^b

^a Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN, Surabaya

email: ^a erwin@stieyapan.ac.id

* corresponding author

INFO ARTIKEL

Article history

Menerima 2 Februari 2024

Revisi 21 Februari 2024

Diterima 29 Februari 2024

Online 30 Maret 2024

Kata Kunci

Kompetensi,
Lingkungan Kerja,
Komitmen Organisasi,
Kinerja Pegawai

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur yang berjumlah 117 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh sebanyak 91 responden sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada para responden, dan analisis data menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan bantuan perangkat lunak Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, Komitmen organisasi terbukti memediasi hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai dan Komitmen organisasi juga memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai, artinya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi dan berdampak pada kinerja yang lebih baik.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



1. Pendahuluan

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

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

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

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

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun komitmen berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi atau instansi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi atau perusahaan biasanya menuntut pegawai atau karyawannya harus kinerjanya tinggi untuk mencapai tujuan instansi tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor mendasar untuk menunjang kinerja individu seperti kompetensi dan lingkungan kerja. Fenomena yang terjadi pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur adalah kompetensi dan lingkungan kerja di instansi belum maksimal sehingga kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Provinsi Jawa Timur mengalami penurunan tidak sesuai dengan target atau rencana yang dituju. Dalam kondisi yang terjadi saat ini bahwa kompetensi dan lingkungan kerja perlu dilakukan penelitian untuk melihat kinerja dari pegawai. Dalam rangka meningkatkan nilai akuntabilitas kinerja masih perlu peningkatan kualitas implementasi SAKIP khususnya terkait pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan pencapaian kinerja. Belum tercapainya target-target pada instansi tersebut disebabkan oleh kinerja pegawai yang belum optimal sehingga akan berdampak pada pencapaian kinerja organisasi yang tidak sesuai dengan sasaran atau visi-misi organisasi

Program penunjang urusan pemerintahan daerah provinsi dengan persentase indikator program yang tercapai pada tahun 2020 realisasi kinerjanya sebesar 31,43% dengan target awal sebesar 80% sedangkan pada tahun 2021 realisasi kinerjanya sebesar 34,84% dengan target awal 84%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja program tersebut tidak memenuhi target awal yang direncanakannya meskipun mengalami kenaikan persentase ke tahun berikutnya. Pada Indeks profesionalitas ASN pada tahun 2020 realisasi kinerjanya sebesar 50,74% dengan target awalnya sebesar 85,6% sedangkan pada tahun 2021 realisasi kinerjanya sebesar 50,807% dengan target awal sebesar 85,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerjanya tidak mencapai target awal yang direncanakan. Pada program kerja

urusan pemerintahan daerah provinsi di Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Tahun 2020 dan 2021 tersebut kinerja programnya tidak sesuai dengan target awal atau rencana kinerja organisasi, hal tersebut diindikasikan karena profesionalitas pegawainya menurun. Profesionalitas kerja karyawan atau pegawai mengalami penurunan bisa disebabkan oleh lingkungan kerja maupun tidak sesuai kompetensi yang dimiliki pegawai. Setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya pegawai yang berkualitas. Untuk menciptakan pegawai yang berkualitas dibutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Selain kompetensi juga dibutuhkan lingkungan kerja yang memadai guna meningkatkan kinerja pegawai yang profesional untuk mencapai target organisasi.

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

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana prasarana yang ada disekitar karyawan untuk menunjang kinerja karyawan agar lebih baik dimana terbentuk hubungan karyawan dengan lingkungan sekitarnya (Suryadi & Yusuf, 2022). Dalam buku yang ditulis Heizer dan Render (2015) bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat kerja dimana sangat mempengaruhi kinerja karyawannya, keselamatannya, dan kualitas kinerja dari karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan atau pegawai agar lebih meningkat dimana visi dan misi perusahaan atau instansi dapat terwujud sehingga mengurangi biaya-biaya yang akan dikeluarkan organisasi atau perusahaan.

Penentuan variabel lainya juga didukung adanya research gap pada penelitian yang dilakukan sebelumnya. Terdapat perbedaan hasil penelitian antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian (Awan & Tahir, 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Elizar & Tanjung, 2019), bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Penelitian Nasution (2020) juga menghasilkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Karyawan PT. Asam Jawa. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Samson, 2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di Bank Umum. pada penelitian yang dilakukan oleh Suparman (2020) bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dengan signifikansi sebesar 0,315 yang berarti secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan,

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

2. Tinjauan Pustaka

Kompetensi

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

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

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut proposisi peneliti adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhinya dalam menjalankan tugas baik secara langsung maupun tidak langsung yang berupa fasilitas kerja, suasana tempat kerja dan hubungan sosial antar sesama pekerja maupun atasan (Sabilalo et al., 2020). (Nitisemito, 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut (Mangkunegara & Hasibuan, 2009) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Hal ini senada dengan Wursanto dalam (Nabawi, 2019) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa menurunkan kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, meskipun kelihatannya remeh tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

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

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan pada perusahaan atau organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkesinambungan. (Mekta & Siswanto, 2019) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi. Komitmen organisasi dapat tumbuh dari ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral, nilai-nilai dalam perusahaan serta kemauan dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan.

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

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan baik kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nofiar et al., 2021). Menurut (Hidayat et al., 2020) kinerja adalah hasil akhir yang didapatkan dari tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu perencanaan, dimana ukuran kinerja yang dihasilkan dari berbagai indikator, baik pada sisi kualitas yang dihasilkan, kuantitas hasil, tanggung jawab dan inovasi yang diberikan dalam mencapai tujuan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* (*Job Performance*), secara etimologis *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Kinerja menurut (Edison, 2019) adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Kinerja individu memberikan kontribusi pada kinerja kelompok yang selanjutnya memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Pada organisasi yang sangat efektif, pihak manajemen membantu menciptakan sinergi yang positif, yaitu secara keseluruhan yang lebih besar dari pada jumlah dari bagian-bagiannya. Ditingkat manapun tidak ada satu ukuran kriteria yang tepat merefleksikan kinerja (Sivanissa dkk, 2022).

3. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah tergambar dalam model analisis dan kerangka berpikir. Penelitian ini termasuk dalam penelitian eksplanasi yang ditinjau dari tingkat eksplanasi. Penelitian eksplanasi adalah yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antar satu variabel dengan variabel lainnya (Iswati & Anshori, 2019). Penelitian ini termasuk penelitian eksplanasi pada kelompok penelitian asosiatif yang memiliki

pengertian yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang hasil penelitiannya dapat digunakan untuk membangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, memprediksi dan mengontrol suatu gejala.

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

Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Berdasarkan keterangan tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur berjumlah 117 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan objek dalam penelitian dan dianggap dapat mewakili seluruh populasi, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Sugiyono (2019), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sampel merupakan sebagian dari populasi yang diambil dengan teknik tertentu sebagai sumber data yang dianggap mewakili karakteristik. Pada penelitian ini menggunakan skala berjenis likert dengan ukuran interval, skala ini telah dipilih item yang mempunyai distribusi yang bersifat baik, yang disaring dari perihal yang ingin diketahui seperti baik, tidak baik, serta konservatisme, pesimis, dan lain sebagainya. Teknik Pengumpulan sampel yang dilakukan pada penelitian ini yaitu dengan pendekatan probability yaitu simple random sampling. Teknik penentuan sampel ini merupakan teknik penentuan sampel yang sederhana karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu, cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen (Anshori, 2019). Pada penelitian ini, jumlah populasi karyawan Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur sebesar 117 pegawai. Maka, studi ini menerapkan teknik pengambilan sampel melalui pendekatan rumus slovin. Berikut rumus pendekatan rumus slovin:

N

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

Keterangan :

n = judul sampe

N = Jumlah populasi (117)

d^2 = presisi (5%)

Maka, jumlah responden yang harus diambil:

117

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

Sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 91 responden.

Partial Least Square (PLS) merupakan sebuah metode untuk mengkonstruksi model-model yang dapat diramalkan ketika faktor-faktor terlalu banyak. PLS dikembangkan pertama kali oleh Wold sebagai metode umum untuk mengestimasi *path model* yang menggunakan variabel laten dengan multiple indikator. PLS juga merupakan *factor indeterminacy* metode analisis yang powerful karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil. Awalnya *Partial least Square* berasal dari ilmu sosial khususnya ekonomi. Model ini dikembangkan sebagai alternatif untuk situasi dimana dasar teori pada perancangan model lemah atau indikator yang tersedia tidak memenuhi model pengukuran reflektif. PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya atau untuk pengujian proposisi. Selain PLS, metode lain yang dapat digunakan adalah SEM (*Structur Equation Modelling*) tetapi dengan jumlah sample yang besar.

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

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

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Outer Model (Model Pengukuran dan Validitas Indikator)

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

Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Tabel 1 Outer Loadings

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

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Tabel 2 Outer Loadings

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

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

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

Tabel 3.Outer Loadings

Outer Loadings				
	KINERJA PEGAWAI (Y)	KOMITMEN ORGANISASI (Z)	KOMPETENSI (X1)	LINGKUNGAN KERJA (X2)
X1.1			0.925	
X1.2			0.615	
X2.1				0.672
X2.2				0.525
X2.3				0.537
X2.4				0.703
Y1	0.772			
Y2	0.824			
Y3	0.579			
Y4	0.641			
Z1		0.840		
Z2		0.775		
Z3		0.651		

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

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

Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Tabel 4.Discriminant Validity

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

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

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

organisasi dan kinerja pegawai memiliki nilai akar kuadrat AVE lebih besar dibanding dengan nilai korelasinya dengan variabel lain, maka terpenuhi validitas diskriminan.

Validitas Konstruk (Construct Validity)

Tabel 5 Construct Validity

Construct Validity	
	Average Variance Extracted (AVE)
KINERJA PEGAWAI (Y)	0.505
KOMITMEN ORGANISASI (Z)	0.577
KOMPETENSI (X1)	0.616
LINGKUNGAN KERJA (X2)	0.578

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Model Pengukuran berikutnya adalah nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, yaitu nilai menunjukkan besarnya varian indikator yang dikandung oleh variabel latennya. Konvergen Nilai AVE lebih besar 0,5 juga menunjukkan kecukupan validitas yang baik bagi variabel laten. Pada variabel indikator reflektif dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk setiap konstruk (variabel). Diperkirakan model yang baik apabila nilai AVE masing-masing konstruk lebih besar dari 0,5. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai AVE untuk konstruk (variabel) variabel kompetensi, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai memiliki nilai lebih besar dari 0,5 sehingga valid.

Reliabilitas Konstruk (Construct Reliability)

Tabel 6 Construct Reliability

Construct Reliability			
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
KINERJA PEGAWAI (Y)	0.681	0.709	0.800
KOMITMEN ORGANISASI (Z)	0.642	0.686	0.802
KOMPETENSI (X1)	0.522	0.565	0.755
LINGKUNGAN KERJA (X2)	0.569	0.591	0.705

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Reliabilitas konstruk yang diukur dengan nilai *composite reliability*, konstruk reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,70 maka indikator disebut konsisten dalam mengukur variabel latennya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa konstruk (variabel) variabel kompetensi, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7 Sehingga reliabel.

Inner Model (Pengujian Model Struktural)

Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* yang merupakan uji *goodness-fit model*. Pengujian inner model dapat dilihat dari nilai *R-square* pada persamaan antar variabel latent. Nilai R^2 menjelaskan seberapa besar variabel eksogen (independen/bebas) pada model mampu menerangkan variabel endogen (dependen/terikat)

Tabel 7 R Square

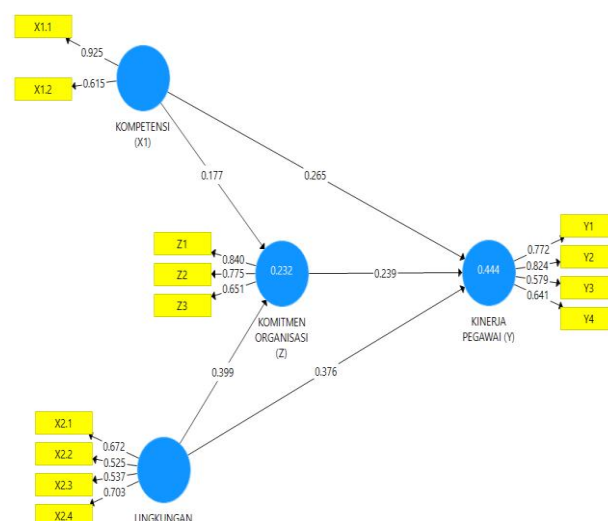
R Square		
	R Square	R Square Adjusted
KINERJA PEGAWAI (Y)	0.444	0.425
KOMITMEN ORGANISASI (Z)	0.232	0.214

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Nilai R^2 (Komitmen Organisasi) = 0,232. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena/masalah komitmen organisasi sebesar 23,20 %. Sedangkan sisanya (76,80%) dijelaskan oleh variabel lain (selain variabel kompetensi, dan lingkungan kerja) yang belum masuk ke dalam model dan *error*. Artinya komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel kompetensi, dan lingkungan kerja, sebesar 23,20% sedang sebesar 76,80% dipengaruhi oleh variabel selain variabel kompetensi, dan lingkungan kerja.

Nilai R^2 (Kinerja Pegawai) = 0,444 Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena/masalah kinerja pegawai sebesar 44,40 %. Sedangkan sisanya (55,60%) dijelaskan oleh variabel lain (selain variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi) yang belum masuk ke dalam model dan *error*. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi sebesar 44,40% sedang sebesar 55,60% dipengaruhi oleh variabel selain variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Selanjutnya dapat dilihat koefisien path pada inner model.

Gambar 1 Koefisien Path



Hasil Pengujian Hipotesis**Uji Hipotesis (Pengaruh Langsung)**Tabel 8 *Path Coefficients*

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

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

1. Kompetensi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien path sebesar 0,265 dimana nilai $p\text{-values}=0,003$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05(5\%)$.
2. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien path sebesar 0,376 dimana nilai $p\text{-values}= 0,000$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05(5\%)$.
3. Kompetensi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dengan koefisien path sebesar 0,177 dimana nilai $p\text{-values}=0,036$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05(5\%)$.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dengan koefisien path sebesar 0,399 dimana nilai $p\text{-values}=0,419$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05(5\%)$.
5. Komitmen organisasi (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien path sebesar 0,239 dimana nilai $p\text{-values}=0,045$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05(5\%)$.

B. Uji Hipotesis (Pengaruh Tidak Langsung)Tabel 9 *Path Coefficients*

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

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

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

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan kinerja pegawai merupakan seluruh rangkaian aktivitas pegawai yang menghasilkan hasil kerja yang dicapai pegawai berupa kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian pada uji hipotesis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kompetensi berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka pegawai memiliki pengetahuan, inovasi dan kreatifitas yang baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kompetensi kerja mempengaruhi tingkat kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur. Dalam menjalankan tugasnya, pegawai memiliki kemampuan yang baik, terlebih tingkat pemahaman pegawai terhadap pekerjaannya sangat baik, sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

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

Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur yang memiliki kompetensi kerja cenderung memiliki kemampuan yang baik didalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki pengetahuan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target kerja yang diberikan oleh instansi. Hal ini dapat memberikan semangat kerja didalam diri pegawai untuk tetap maju dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja didalam organisasi tersebut. Sedangkan apabila pegawai yang tidak mempunyai kompetensi yang tinggi, maka cenderung tidak mempunyai kemampuan untuk bekerja. Dimana pegawai tidak sepenuhnya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga memberikan kinerja yang kurang baik didalam instansi. Walaupun pegawai memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan tetapi tidak diimbangi dengan keterampilan yang dimiliki maka pekerjaan akan sulit mencapai target kerja yang ditentukan sehingga hasil yang dicapai akan kurang maksimal. Kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas – tugas yang telah di bebaskan oleh organisasi. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan

kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian pada uji hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada instansi, maka kinerja pegawai di instansi juga semakin meningkat. Lingkungan kerja atau situasi kerja yang baik memberikan kenyamanan pada pegawai dan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

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

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

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi

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

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

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

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

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh langsung menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja di instansi maka komitmen organisasi pegawai juga akan semakin meningkat dan juga mengindikasikan bahwa semakin meningkatnya komitmen organisasi pada pegawai maka kinerja pegawai semakin maksimal yang nantinya dapat mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan standar ataupun tidak nyaman hal ini akan memicu munculnya komitmen organisasi yang rendah, begitupun sebaliknya lingkungan kerja yang sesuai dengan standar ataupun nyaman akan meningkatkan komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan berpengaruh pada tingkat kinerja pegawai yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suryadi & Yusuf, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Cahyani, 2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi menghasilkan bahwa komitmen organisasi berkontribusi memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai, artinya bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang semakin baik dan nyaman maka komitmen organisasi pegawai semakin meningkat sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang semakin maksimal. Dengan terdukungnya lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka dapat menimbulkan komitmen kuat dalam diri pegawai sehingga kinerja pegawai meningkat. Kinerja pegawai yang semakin maksimal dapat tercapainya dengan baik visi dan misi organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Nabawi, 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Pada penelitian ini yang memberikan kontribusi paling besar yaitu pada indikator komitmen afektif karena pegawai memiliki rasa emosional terhadap organisasinya dan keyakinan terhadap nilai-nilainya. Hal ini mengindikasikan bahwa responden atau pegawai merasa senang menghabiskan sisa karirnya di instansinya dan berkomitmen tetap bekerja di instansinya sampai masa

pensiunnya. Dengan komitmen organisasi dapat memotivasi seorang pegawai untuk bekerja lebih baik dan tetap bertahan pada organisasi sehingga membentuk kinerja pegawai yang lebih baik dan memberikan timbal balik yang positif terhadap organisasi.

Lingkungan kerja pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur sudah menunjukkan kondisi lingkungan kerja yang baik, dan juga menunjukkan kondisi hubungan antar atasan dan bawahan ditempat kerja sudah menunjukkan sikap adil dan objektif tanpa ada rasa kesenjangan di instansi tersebut. Lingkungan kerja yang semakin baik maka akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai sehingga kinerja pegawai akan maksimal. Lingkungan kerja adalah salah satu aspek kunci yang bisa dimanfaatkan untuk mendorong terciptanya komitmen organisasi pegawai, lingkungan kerja yang memadai akan mengarahkan hubungan yang baik dan mampu berkembang dari waktu ke waktu menjadi hubungan yang saling percaya, loyalitas, serta adanya keterlibatan antara pegawai dan organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

5. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai Analisis Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur) maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

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

6. Referensi

- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 158–168.
- Awan, A. G., & Tahir, M. T. (2015). Impact of working environment on employee's productivity: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 7(1), 329–345.
- Cahyani, R. A. (n.d.). dkk (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1).
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121–130.

- Edison, E. (n.d.). Anwar dan Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta.*
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Harahap, T. K., Hasibuan, S., Pratikna, R. N., Ahmad, M. I. S., Novarini, N. N. A., Widiawati, W., Sanjaya, R., Riesso, A. S., & Batubara, N. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Tahta Media.*
- Hidayat, A., Mattalatta, S., & Sani, A. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada dinas sosial Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 202–212.
- Iswati, S., & Anshori, M. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif. Surabaya: Pusat Penerbitan Dan Percetakan (AUP).*
- Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. P. (2009). 2.2 *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.*
- Mekta, H. Q., & Siswanto, S. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 5(2).
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil sekretariat daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1–24.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Pustaka Setia.*
- Nofiar, N., Maswarni, M., & Susanti, N. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Wisasan Jaya Makmur Kota Tangerang. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 842–849.
- Putra, A. S., & Hendriani, S. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen pada Pengelola Bumdes di Kabupaten Kuansing. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 91–99.
- Rahmawati, R., Mitariani, N. W. E., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka. *EMAS*, 2(3).
- Rosdyanti, T., & Suwanto, S. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada upkd puskesmas purbolingo lampung timur. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sabilalo, M. A., Nur, M., Razak, A., Rahmatia, R., & Almana, L. O. (2020). *Identification and Analysis of Regional Economic Growth Patterns in The New Autonomic Area of the South Sulawesi Province.*

- Samson, G. N. (2014). *Effect of workplace environment on the performance of commercial banks employees in Nakuru town*.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Suryadi, I., & Yusuf, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 223–229.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Taiwo, A. S. (2010). The influence of work environment on workers productivity: A case of selected oil and gas industry in Lagos, Nigeria. *African Journal of Business Management*, 4(3), 299.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55.
- Wibowo, W. (2019). *MANAJEMEN KINERJA. IV*. Jakarta.

,