

## Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen pada Pengelola BumDes di Kabupaten Kuansing

Adie Satriawan Putra<sup>1</sup>, Susi Hendriani<sup>2</sup> dan Samsir<sup>3</sup>

### INFO ARTIKEL

#### Penulis:

<sup>1</sup>Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia

\* E-mail: [adiesaputra78@gmail.com](mailto:adiesaputra78@gmail.com)

#### Untuk mengutip artikel ini:

Putra AS, Hendriani S, Samsir, 2020, 'Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen pada Pengelola BumDes di Kabupaten Kuansing', vol. 31, no. 2, hal. 91-99.

#### Akses online:

<https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>

#### E-mail:

[kiat@jurnal.uir.ac.id](mailto:kiat@jurnal.uir.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen kerja pada BUMDes di Kabupaten Kuantan Singingi. Populasi dalam penelitian ini adalah direksi dan karyawan pada BUMDes. Keseluruhan populasi berjumlah 118 orang direksi dan karyawan pada BUMDes. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel, berapa jumlah karyawannya akan ditentukan lebih lanjut di lapangan. Sehingga yang menjadi responden penelitian ini sebanyak 118 karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah SEM PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada BUMDes di Kabupaten Kuantan Singingi. Pelatihan dan kompetensi secara tidak langsung melalui komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada BUMDes di Kabupaten Kuantan Singingi. Dengan adanya pelatihan secara terus menerus akan memberikan kompetensi yang baik didalam dirinya sehingga kinerja akan semakin baik bagi organisasi ditambah dengan adanya komitmen organisasi yang ada pada diri karyawan sehingga tercapainya tujuan organisasi untuk jangka panjang.

*This study aims to analyze the direct and indirect effect of training and competence on employee performance mediated by work commitment at BUMDes in Kuantan Singingi Regency. The population in this study were directors and employees of BUMDes. The total population was 118 directors and employees of BUMDes. This study uses a saturated sampling technique or a census where the entire population is sampled, the number of employees will be determined further in the field. So that the respondents of this study were 118 employees. The data analysis technique in this study was SEM PLS. The results of this study indicate that training, competence, and commitment have a significant effect on performance at BUMDes in Kuantan Singingi Regency. Training and competence indirectly through organizational commitment have a significant effect on the performance of BUMDes in Kuantan Singingi Regency. With continuous training, it will provide good competence in itself so that performance will be better for the organization coupled with the organizational commitment that exists in employees so that the achievement of organizational goals for the long term.*

**Kata kunci:** Pelatihan, Kompetensi, Komitmen, Kinerja

## 1. Pendahuluan

BUMDes merupakan salah satu sarana pendukung upaya pemerintah dalam menangani pengentasan desa tertinggal dan peningkatan desa mandiri. Kemandirian desa dapat diukur berdasarkan Indeks Desa Membangun (IDM) yang digunakan untuk menetapkan status kemajuan dan kemandirian desa. Desa di kabupaten Kuantan Singingi Propinsi Riau memiliki status IDM yang berkembang dan tertinggal. Hal ini menunjukkan belum optimalnya peran BUMDes dalam meningkatkan kesejahteraan Desa. Salah satu permasalahan yang dihadapi dari BUMDes adalah sistem manajemen yang belum optimal serta rendahnya kualitas sumber daya manusia. Hal ini dapat terlihat pada karyawan (pengelola) BUMDes, dimana mereka ada yang merupakan orang yang berpengalaman atau tidak. Ada yang berpengalaman sejak jaman UED-SP dijalankan, ada juga yang baru bergabung dan minim pengalaman, tapi direkrut oleh pemerintah desa nya untuk menjadi pengelola BUMDes. Maka alasannya karena kinerja karyawannya, seperti informasi yang Penulis peroleh dari narasumber dan para PD (Pendamping Desa) yang bertugas memberi pendampingan bagi karyawan (pengelola) BUMDes.

Keberhasilan suatu perusahaan ataupun instansi manapun adalah tergantung pada kinerja karyawan (*job performance*). Karyawan dapat menjadi keunggulan bersaing, tetapi sekaligus menjadi liabilitas atau penghambat bagi organisasi. Oleh karena itu organisasi harus melakukan upaya untuk mencegah terjadinya penurunan kinerja dari karyawan yang dimilikinya.

Kinerja karyawan (pengelola) BUMDes akan sangat berpengaruh terhadap kondisi BUMDes. Berbagai cara dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, yaitu melalui kegiatan pelatihan, peningkatan kompetensi pegawai, memberikan motivasi, menerapkan kedisiplinan yang ketat dan *leadership* yang baik. Sumber daya manusia di dalam perusahaan merupakan aspek yang sangat menentukan dalam menjalankan aktivitas suatu perusahaan.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kompetensi. Kompetensi merupakan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan (pegawai), yang paling sedikit tercermin

dari tingkat pendidikannya. Keberhasilan karyawan ditentukan oleh sesuai nya kompetensi yang dimiliki dengan bidang pekerjaan, yang sering disebut dengan *right man in the right job*.

Pentingnya kompetensi dalam meningkatkan kinerja (pengelola) BUMDes terhadap peningkatan status atau kondisi suatu BUMDes, menyebabkan perlunya usaha yang optimal dalam rangka meningkatkan kompetensi khususnya pengelola BUMDes.

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (pengelola BUMDes). Pramana dan Sudharma (2013), menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, berarti dengan adanya kompetensi yang baik yang dimiliki oleh karyawan maka akan memberikan peningkatan kinerjanya. Amalia Mailiza (2017), Febriyana (2014), menyebutkan bahwa pelatihan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil penelitian yang berbeda ditemukan pada penelitian Fredy (2015), Suwandi (2016), menyatakan bahwa pelatihan dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian Mansur (2012) dan Wibowo (2013) terkait kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai intervening, dimana dari hasil penelitiannya diketahui bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Sedangkan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Henry (2012) dan Lisdiana (2017), yang mengatakan komitmen tidak mampu memediasi kompetensi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian terkait sejauh mana pengaruh kompetensi terhadap komitmen, terdapat pada penelitian Yuswani (2016), Siti Daiyah (2013), Sisiawan (2013) membuktikan adanya pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja. Penelitian yang berbeda ditemukan pada penelitian Renah (2014), yang menunjukkan tidak adanya pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis bermaksud untuk membahas lebih jauh tentang pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen sebagai variabel mediasi pada pengelola BUMDes di Kabupaten Kuantan Singingi.

## 2. Tinjauan Teoritis

### 2.1 Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang didapat dicapai seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Pencapaian target kerja karyawan dapat dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas (Mangkunegara, 2011).

### 2.2 Komitmen

Komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan-tujuan, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan tersebut (Robbins dan Judge, 2008).

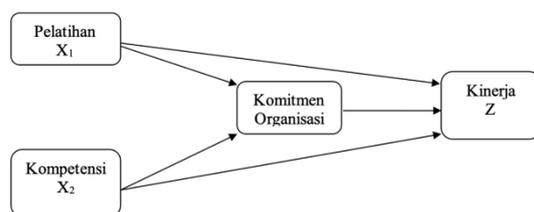
### 2.3 Pelatihan

Pelatihan dan pengembangan merupakan adalah inti dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Pelatihan memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini (Mondy, 2010).

### 2.4 Kompetensi

Sudarmanto (2009:23), kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif didalam pekerjaan.

### 2.5 Kerangka Penelitian



**Gambar 1 : Model Penelitian**

### 2.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian tersebut di atas, maka ditetapkan hipotesis penelitian diduga bahwa:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada pengelola BUMDes di Kabupaten Kuantan Singingi.

2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada pengelola BUMDes di Kabupaten Kuantan Singingi.
3. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada pengelola BUMDes di Kabupaten Kuantan Singingi.
4. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada pengelola BUMDes di Kabupaten Kuantan Singingi.
5. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada pengelola BUMDes di Kabupaten Kuantan Singingi.

## 3. Metode Penelitian

### 3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah direksi dan karyawan pada BUMDes di Kabupaten Kuantan Singingi. Keseluruhan populasi berjumlah 118 orang. Untuk penelitian ini dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan metode sensus yaitu mengambil seluruh populasi yang ada pada BUMDes di Kabupaten Kuantan Singingi, berapa jumlah karyawannya akan ditentukan lebih lanjut di lapangan.

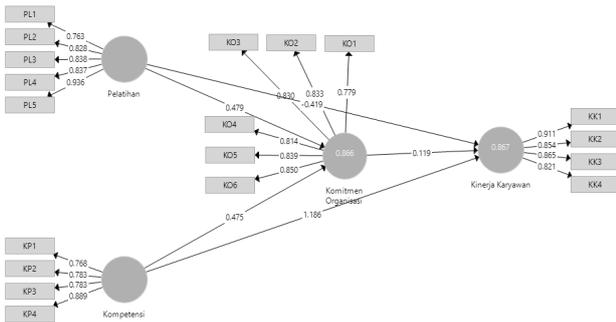
### 3.2 Analisis Data

Penelitian ini menggunakan model kausalitas atau hubungan pengaruh. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM (*Struktural Equation Modeling*) dengan *software SmartPLS*. Langkah yang dilakukan dalam analisis data untuk menjawab hipotesis penelitian adalah:

1. Merancang Model Pengukuran (Outer Model)
  - a. Convergent Validity
  - b. Discriminant Validity
  - c. Composite Reliability
2. Uji Inner Model (Model Struktural)
  1. T-Statistics
  2. R-Square

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Penilaian Outer Model



Gambar 1 Analisis Outer Model

Sumber : Olahan Data 2020

Convergent Validity

Dalam penelitian ini akan digunakan batas loading factor sebesar 0.70. Berdasarkan hasil estimasi, indikator pada variabel laten pada pelatihan, kompetensi, komitmen dan kinerja memiliki nilai outer loading yang lebih besar daripada 0.7 sehingga lulus uji validitas.

Discriminant Validity

Tabel 3 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

Indikator	Pelatihan	Kompetensi	Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan
PL1	<b>0.897</b>	0.721	0.684	0.719
PL2	<b>0.778</b>	0.731	0.638	0.702
PL3	<b>0.846</b>	0.720	0.773	0.776
PL4	<b>0.800</b>	0.615	0.721	0.622
PL5	<b>0.864</b>	0.776	0.646	0.776
KP1	0.719	<b>0.819</b>	0.621	0.684
KP2	0.642	<b>0.842</b>	0.711	0.701
KP3	0.772	<b>0.872</b>	0.659	0.712
KP4	0.649	<b>0.722</b>	0.715	0.511
KO1	0.807	0.702	<b>0.862</b>	0.766
KO2	0.694	0.605	<b>0.723</b>	0.710
KO3	0.795	0.835	<b>0.905</b>	0.534
KO4	0.738	0.853	<b>0.889</b>	0.682
KO5	0.662	0.866	<b>0.897</b>	0.821
KO6	0.603	0.711	<b>0.918</b>	0.735
KK1	0.727	0.627	0.803	<b>0.864</b>
KK2	0.626	0.526	0.694	<b>0.830</b>
KK3	0.760	0.760	0.795	<b>0.852</b>
KK4	0.591	0.791	0.638	<b>0.852</b>

Sumber : Olahan Data 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat variabel laten telah memiliki *discriminant validity* yang baik dimana beberapa variabel laten tidak memiliki

pengukur yang berkorelasi tinggi dengan konstruk lainnya.

Tabel 4. Composite Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

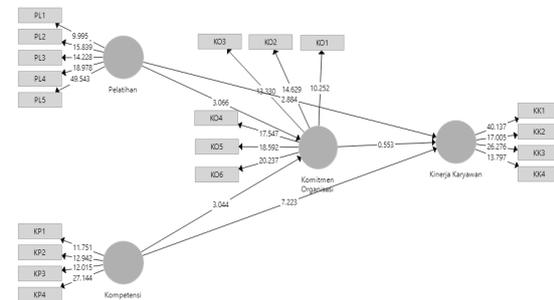
Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	(AVE)
Pelatihan	0.886	0.889	0.921	0.746
Kompetensi	0.909	0.8914	0.928	0.647
Komitmen Organisasi	0.820	0.824	0.882	0.651
Kinerja Karyawan	0.896	0.906	0.924	0.710

Sumber : Data hasil olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas, semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Cronbach's Alpha Composite Reliability diatas 0.70 dan AVE diatas 0.50.

4.2 Penilaian Inner Model

Estimasi penilaian inner model dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2. Analisis Inner Model

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dari variabel endogen disajikan pada tabel 5.

Tabel 5 Hasil Pengujian Goodness Fit

	R Square	R Square Adjusted
Komitmen Organisasi	0.866	0.801
Kinerja Karyawan	0.867	0.849

Sumber : Data hasil olahan 2020

Berdasarkan nilai koefisien determinasi R<sup>2</sup> yang disajikan pada tabel 4.15 dapat diketahui nilai Q<sup>2</sup> dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 R^2 &= 1 - (1-R_1^2) (1-R_2^2) \\
 &= 1 - (1-0.866) (1-0.867) \\
 &= 1 - (0.134) (0.133) \\
 &= 1 - 0.117 \\
 &= 0.883 (88.3\%)
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan data diketahui nilai predictive relevance ( $R^2$ ) adalah 0.883 atau 88.3% artinya akurasi atau ketepatan model penelitian ini dapat menjelaskan pengaruh variabel pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen pada pengelola Bumdes di Kabupaten Kuansing sebesar 88.3%. Sisanya 11.7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

### Pengujian Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

**Tabel 6 Koefisien Jalur Pengaruh Langsung dan Pengujian Hipotesis**

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics	P Values
X1 -> Y1	0.479	3.066	0.010
X1 -> Y2	0.419	2.884	0.021
X2 -> Y1	0.475	3.044	0.000
X2 -> Y2	1.186	7.223	0.001
Y1 -> Y2	0.119	0.553	0.003

Sumber : Hasil data Olahan 2020

### Uji Hipotesis 1

#### Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien jalur (original sample estimate) sebesar 0.479 dan tingkat signifikansi p-value 0.010 ( $p > \alpha = 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pelatihan yang baik diterapkan oleh organisasi dan karyawan mampu untuk memahami program pelatihannya maka akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi sehingga hipotesis pertama yang diajukan *diterima*.

### Uji Hipotesis 2

#### Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien jalur (original sample estimate) sebesar 0.419 dan signifikan pada p-value 0.021 ( $p < \alpha = 0.05$ ). artinya bahwa semakin baiknya pelatihan seseorang didalam organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini dapat *diterima*.

### Uji Hipotesis 3

#### Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien jalur (original sample estimate) sebesar 0.475 dan signifikan pada p-value 0,000 ( $p < \alpha = 0.05$ ). artinya bahwa dengan semakin baiknya kompetensi yang dimiliki seseorang akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini dapat *diterima*.

### Uji Hipotesis 4

#### Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien jalur (original sample estimate) sebesar 1.186 dan signifikan pada p-value 0.001 ( $p < \alpha = 0.05$ ). artinya bahwa kompetensi yang baik dan mampu untuk bekerja yang dimiliki oleh karyawan akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan demikian hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini dapat *diterima*.

### Uji Hipotesis 5

#### Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien jalur (original sample estimate) sebesar 0.119 dan signifikan pada p-value 0.003 ( $p < \alpha = 0.05$ ). artinya bahwa dengan adanya komitmen organisasi dalam diri karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja dengan demikian hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini dapat *diterima*.

### Pengujian Koefisien Jalur Pengaruh Variabel tidak langsung

**Tabel 7 Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung dan Pengujian Hipotesis**

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics	P Values
X1 -> Y1			
X1 -> Y2	0.421	3.524	0.001
X2 -> Y1			
X2 -> Y2	0.631	4.540	0.000
Y1 -> Y2			

Sumber : Hasil Olahan data 2020

### Uji Hipotesis 6

#### **Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui Komitmen Organisasi.**

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melalui komitmen organisasi, hal tersebut dibuktikan dengan pengujian statistik yang menunjukkan nilai koefisien jalur (original sample estimate) sebesar 0.421 dan signifikan pada p-value 0.001 ( $p < \alpha = 0.05$ ). artinya bahwa dengan adanya pelatihan yang baik dalam lingkungan kerja karyawan dan karyawan mampu untuk menerapkan dalam organisasi maka akan berpengaruh terhadap kinerja di tambah dengan adanya komitmen organisasi yang dirasakan dalam diri karyawan. Kerena itu hipotesis keenam dalam penelitian ini *diterima*.

### Uji Hipotesis 7

#### **Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui Komitmen Organisasi**

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui komitmen organisasi, hal tersebut dibuktikan dengan pengujian statistik yang menunjukkan nilai koefisien jalur (original sample estimate) sebesar 0.631 dan signifikan pada p-value 0.000 ( $p < \alpha = 0.05$ ). artinya bahwa dengan adanya kompetensi yang baik sesuai dengan kahliannya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di tambah dengan adanya komitmen organisasi pada diri karyawan dengan demikian hipotesis ketujuh yang diajukan dalam penelitian ini dapat *diterima*.

### 4.3 Pembahasan

#### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dalam penelitian ini bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya bahwa semakin baiknya pelatihan seseorang didalam organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Widyatmoko dan Pramudi (2011) menjelaskan bahwa secara umum pelatihan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan Penelitian David dan Rahmad 2014, terkait dengan Pengaruh Diklat terhadap Kinerja Pegawai diklat secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

#### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa kompetensi yang baik dan mampu untuk bekerja yang dimiliki oleh karyawan akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh temuan Spencer and Spencer (2008) yang mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dimana mendukung dari hasil penelitian sebelumnya yaitu yang dilakukan oleh Tripathi dan R. K. Suri (2015), Wayuni (2017), dan Sari Harjanti (20014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian ini menolak atau bertolak belakang dengan hasil penelitian dari Suprayitno, Syahrani dan Burhanuddin (2014) di mana hasilnya menyatakan bahwa kompetensi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa dengan adanya komitmen organisasi dalam diri karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja. Komitmen bagi seorang karyawan adalah sesuatu yang dimiliki diri sendiri untuk mampu menerapkan disiplin yang tinggi, dan penuh rasa tanggung jawab serta loyalitas yang tinggi pada tugasnya. Memiliki komitmen yang tinggi artinya memiliki perasaan

kuat untuk bersungguh-sungguh dalam pelaksanaan tugas sehingga diharapkan dapat memberi kinerja yang optimal kepada organisasi atau instansi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nikel (2016), hasil penelitiannya komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Ilman Ataunur (2015) hasilnya menunjukkan komitmen dan pelatihan secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dalam penelitian ini bahwa komitmen mampu memperkuat hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karaywan melalui Komitmen Organisasi**

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Artinya bahwa dengan adanya pelatihan yang baik yang dimiliki karyawan dan karyawan mampu untuk menerapkan dalam organisasi maka akan berpengaruh terhadap kinerja. Pelatihan kerja memiliki banyak manfaat bagi karyawan. Pelatihan kerja mampu mendorong karyawan untuk memberikan jasanya lebih lama di organisasinya, karyawan yang menjadi lebih terlatih, terdidik dan lebih ahli sehingga dapat meningkatkan kepercayaan dirinya. Pelatihan kerja juga dapat berfungsi menciptakan kinerja karyawan serta merupakan alasan pokok individu untuk tetap atau meninggalkan organisasi, Malthis dan Jackson (2009). Pelatihan dilaksanakan untuk memenuhi persyaratan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas. Karyawan ditetapkan untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan menambah wawasan, maka kepada karyawan yang bersangkutan diharuskan untuk mengikuti pelatihan yang dipersyaratkan untuk jabatan tersebut. Dari penelitian ini sejalan dengan pelenitan Mahmudi (2014) dan Redtni (2013) yang mengatakan bahwa diklat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai memlaui komitmen organisasi.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karaywan melalui Komitmen Organisasi**

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh komitmen organisasi, artinya bahwa dengan adanya kompetensi yang baik sesuai dengan kahliannya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan 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 karyawan akan menumbuhkan komitmen tinggi terhadap organisasi dalam hal ini akan menimbulkan kinerja yang baik pula. Seorang karyawan dengan kompetensi intelektual yang tinggi, akan memahami dengan baik apa tugas dan fungsinya. Dari penelitian ini sejalan dengan pelenitan Fahmi dan Erlina 2016 yang mengatakan bahwa dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dengan baik yang menguasai bidangnya akan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai ditambah lagi dengan komitmen organisasi yang memberikan dampak jangka panjang bagi organisasi untuk berkembang.

## **5. Simpulan dan Saran**

### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pelatihan yang di ikuti oleh karyawan akan mampu membuat seseorang bertumbuh kembang dalam mempelajari pengetahuan dan keterampilan sehingga kinerja akan semakin baik.
2. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Jika seseorang karyawan mempunyai kompetensi dalam artian mampu dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi maka kinerja karaywan juga akan baik.
3. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kondisi ini menunjukkan karyawan mempunyai komitmen yang tinggi kepada organisasi.
4. Pelatihan secara tidak langsung melalui komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya dengan adanya pelatihan secara terus menerus akan memberikan kinerja yang baik bagi organisasi ditambah dengan adanya komitmen organisasi yang ada pada diri

karaywan sehingga tercapainya tujuan organisasi untuk jangka panjang.

5. Kompetensi secara tidak langsung melalui komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan kompetensi yang tinggi dan mampu bekerja dengan baik didalam organisasi ditambah dengan adanya komitmen organisasi yang loyal terhadap instansi akan memberikan dampak yang baik bagi kinerja dan tercapainya tujuan organisasi.

## 5.2 Simpulan

Berdasarkan simpulan, diperoleh saran penelitian sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan kompetensi karyawan diharapkan memperhatikan dan serius dalam mengikuti pelatihan yang dilaksanakan untuk mendongkrak kinerja organisasi. Pentingnya dalam membuat suatu metode pelatihan yang membuat karyawan tidak jenuh dan bosan seperti penerapan metode-metode yang lebih variatif dan atraktif ditambah lagi sasaran pelatihan harus tepat sehingga akan memberikan kontribusi terhadap diri karyawan.
2. Karaywan diharapkan mampu meningkatkan kompetensi dalam bekerja dalam hal memiliki kemampuan memimpin yang baik dan dapat bekerja sama dalam kelompok supaya kinerja yang dihasilkan bisa optimal yang bermuara pada peningkatan kinerja organisasi. Penempatan juga harus sesuai dengan bidang keahlian agar dapat mempercepat tercapainya kinerja yang baik.
3. Untuk memberikan komitmen pada diri karyawan, organisasi harus memberikan peluang karir secara transparansi sehingga akan memberikan dorongan motivasi kerja di dalam diri karaywan, seperti promosi kenaikan pangkat harus adanya keterbukaan dan sesuai dengan aturan yang diterapkan di dalam instansi, dengan nilai-nilai kerja sama dan saling membantu pekerjaan juga perlu ditingkatkan komunikasi yang lebih intens baik komunikasi horizontal maupun vertical.
4. Program pelatihan harusnya dapat memberikan kesetaraan dalam mengikuti diklat, bukan hanya pada bagian tertentu saja yang dapat mengikutinya. Untuk

mendukung peningkatan kinerja pegawai, organisasi dituntut mampu memberikan dorongan yang menimbulkan antusias pegawai supaya bekerja secara lebih baik kearah pencapaian tujuan organisasi.

5. Pegawai diharapkan mampu meningkatkan kompetensi dalam bekerja dalam hal memiliki kemampuan memimpin yang baik dan dapat bekerja sama dalam kelompok supaya kinerja yang dihasilkan bisa optimal yang bermuara pada peningkatan kinerja organisasi. Penempatan juga harus sesuai dengan bidang keahlian agar dapat mempercepat tercapainya kinerja yang baik.

## Referensi

- Dessler, Gary, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 9, Indeks, Jakarta*
- Ghozali, Iman. 2008. Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program SMARTPLS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Harjanto, B. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Hardjanto, 2012. Metode penelitian Survei, Edisi revisi Jakarta: PT.Pustaka LP3ES*
- Malthis. 2006. Organizations (Terjemahan), Cetakan Keempat. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.*
- Mondy R Wayne. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.*
- Meyer, & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta- analysis of antecedents, correlates and consequences. Journal of Vocational Behavior, 61, 20–52.*
- Nurjanah, 2018. Statistik I untuk Ekonomi dan Bisnis. Denpasar : PT. Pustaka Semesta.*
- Davis and Newstrom, John,W. 2002. Organizational Behavior At Work. 11 edition. New York. Mc Graw - Hill*
- Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomo 39 Tahun 2010. Tentang Badan Usaha Milik Desa.*
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta:*
- Rahmadi J. 2011. Leadership (Terjemahan), Edisi Kedua. Jakarta : Prenada Media.*
- Soekidja, Notoatmodjo.1992. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Reneka Cipta.*
- Spencer dan Spencer, 2008, Competence At Work. John Wiley & Son. Canada.*
- Wibowo.2010. Kompetensi (Terjemahan), Cetakan Keempat. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.*

- Yuriansih end suswanto (2009). Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur, dan Proses. Jakarta: Erlangga.
- Zurnali, Cut. 2010. Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, And Customer Orientation: Knowledge Worker-Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan. Bandung: Unpad Press.