

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan (TKPK) Bappeda
Kabupaten Bondowoso)**

Paramitha Rakhmawati¹, Eko Budi Satoto², Ni Nyoman Putu Martini³

^{1,2,3} MAGISTER MANAJEMEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
Paramitha Rakhmawati [@gmail.com](mailto:Paramitha.Rakhmawati@gmail.com)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara langsung maupun tidak langsung pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* pada anggota Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan (TKPK) Kabupaten Bondowoso. Jumlah sampel penelitian ini adalah 125 dengan menggunakan Teknik *purposive sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan WarpPLS 5.0. Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja dan kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, (2) lingkungan kerja dan kompetensi pegawai serta komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota TKPK, (3) lingkungan kerja dan kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap anggota TKPK melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

Kata Kunci : lingkungan kerja dan kompetensi pegawai, komitmen organisasi dan anggota TKPK

ABSTACT

The purpose of this study was to determine directly or indirectly the influence of the work environment and employee competence on employee performance through organizational commitment as an intervening variable for members of the Bondowoso Regency Poverty Reduction Coordination Team (TKPK). The number of samples in this study was 125 using purposive sampling technique. The analysis technique used is the Structural Equation Model (SEM) using WarpPLS 5.0. The results of data analysis show that (1) the work environment and employee competence have a significant effect on organizational commitment, (2) the work environment and employee competence and organizational commitment have a significant effect on the performance of TKPK members, (3) the work environment and employee competence have a significant effect on TKPK members. through organizational commitment as an intervening variable.

Keywords: *work environment and employee competence, organizational commitment and TKPK members*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya suatu organisasi. Sumber daya ini dapat dilatih, dikembangkan, dijaga untuk masa depan organisasi bahkan dapat menjadi penentu kelangsungan organisasi tersebut. Tanpa sumber daya manusia semua kegiatan atau rencana yang

telah disiapkan oleh organisasi tidak akan bisa berjalan. Katakanlah rencana yang akan dijalankan adalah melakukan pelayanan berbasis online, memang pada realisasi pelayanannya tidak ada pegawai yang berinteraksi secara langsung dengan *customer*, namun dibalik pelayanan online tersebut ada programmer atau petugas khusus yang bertanggungjawab atas kelancaran pelayanan. Secara umum kita mengenal sumber daya manusia sebagai penggerak setiap kegiatan organisasi, namun para ahli memiliki berbagai pendapat tentang sumber daya manusia. Dikutip dari Gaol (2014), manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Faktor manusia merupakan sumber daya inti dalam pencapaian tujuan organisasi, namun tidak bisa dipungkiri bahwa manusia juga masih membutuhkan faktor pendukung seperti lingkungan kerja. Proses melaksanakan tugas pokok dan fungsi baik sebagai pegawai terutama yang bertugas diluar kantor, maka lingkungan kerja sangatlah berperan penting guna menunjang kelancaran pegawai dalam menyelesaikan kinerjanya. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik perusahaan yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Sutrisno, 2011). Antara manusia dengan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat, setiap karyawan tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat kerja. Sofyan (2013) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Dukungan lingkungan kerja terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi yang optimal. Selain itu sumber daya manusia yang kompeten memiliki pengaruh terhadap tercapainya tujuan organisasi melalui kinerja yang optimal. Seperti pendapat Sutrisno (2012) kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, keterampilan, (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja. Moehariono (2014) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Lebih lanjut Moehariono menjelaskan bahwa kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Umumnya kepribadian pegawai menentukan seberapa besar komitmennya terhadap organisasi. Komitmen dapat dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan, memperhatikan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya (Simabela, 2017). Individu dengan sukarela memberikan segala usaha dan mengerahkan serta mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Komitmen organisasi berhubungan dengan perasaan dan keyakinan karyawan tentang organisasi tempat dia bekerja secara keseluruhan (Jennifer dan Gareth, 2012). Menurut Moorhead dan Griffin (2015) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi dengan menunjukkan kinerja yang optimal.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wibowo (2012) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kasmir (2016) menyebutkan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Hasil penelitian Septiyani dan Sanny (2013) menunjukkan bahwa kompetensi individu terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh secara parsial. Anwar (2016) menyimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian ini bertentangan dengan

pendapat Sutrisno (2012) yang menyatakan kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, keterampilan, (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja. Selain pendapat Sutrisno, hasil penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian Renyut, dkk (2017) yang menyatakan kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Martini dkk (2018) menyimpulkan bahwa kompetensi karyawan, dan dimensi komitmen organisasi menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lebih lanjut Srimindarti, C. (2015) memaparkan hasil penelitiannya yang menyatakan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja guru. Selanjutnya Shalahuddin, A. (2013). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dua penelitian tersebut bertentangan dengan kesimpulan Saputra dan Mulia (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Padang. Berdasarkan beberapa perbedaan hasil penelitian yang telah dijelaskan, maka peneliti mencoba mengangkat beberapa variabel yang masih terjadi inkonsistensi hasil penelitian. Maka peneliti mencoba menguji bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi

Berdasarkan teori yang diasumsikan penting dalam meningkatkan kinerja diatas serta didukung dengan empiris sejenis, maka objek penelitian yang dipilih ialah pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bondowoso. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) merupakan unsur penunjang pemerintah daerah di bidang perencanaan pembangunan daerah. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bondowoso Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bondowoso dan Peraturan Bupati Bondowoso Nomor 7 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bondowoso, Struktur Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bondowoso. Sedangkan dalam kedudukannya sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bondowoso, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bondowoso mempunyai tugas pokok dan fungsi organisasi sebagaimana Peraturan Bupati Bondowoso Nomor 77 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bondowoso.

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi BAPPEDA Kabupaten Bondowoso diatas maka objek dalam penelitian ini memfokuskan pada Bidang bidang Sosial dan Budaya. Program yang bersifat *Top Down* juga memiliki kelemahan lain yang sering ditemui dalam pelaksanaannya seperti salah sasaran, adanya kepentingan pejabat atau aparat serta menjadikan masyarakat miskin tergantung pada bantuan yang diberikas. Disamping itu dampak lain yang juga muncul sebagai akibat dari program seperti ini adalah kurangnya nilai-nilai budaya yang ada dimasyarakat seperti sifat gotong royong, rasa kepedulian dan kebersamaan maupun nilai-nilai kearifan lokal yang ada di masyarakat. Dengan demikian maka dibutuhkan pemahaman dan yang jelas mengenai kondisi kemiskinan yang ada disetiap wilayah sehingga upaya yang akan dilaksanakan menjadi lebih terarah dan efektif.

Penanggulangan Kemiskinan Merupakan Masalah di Setiap Daerah di Seluruh Wilayah Indonesia Tidak Terkecuali Kabupaten Bondowoso. Kemiskinan Merupakan Masalah Utama yang Harus Ditangani Oleh Setiap Pemerintah Daerah Untuk Mendukung Prioritas–Prioritas Pembangunan Provinsi Jawa Timur Salah satunya Pengentasan Kemiskinan dan Penurunan Angka Kemiskinan Jawa Timur. Diharapkan Kemiskinan di Kabupaten Bondowoso Dapat Mengalami Penurunan Setiap Tahunnya. Faktor–Faktor Penunjang Penilaian Pemberian Penghargaan Pembangunan Daerah Tahun 2021 Salah satunya Pembangunan Moral dan Kesejahteraan Masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 42A Tahun 2019 Tentang Gerakan Tanggap dan Peduli Masyarakat Miskin Kabupaten Bondowoso. Sebuah gerakan percepatan dan perluasan jangkauan penanggulangan kemiskinan dengan konsep Pentahelix yang melibatkan: Pemerintah Kabupaten, Kecamatan dan Desa; Pengusaha (Forum CSR), Akademisi (KOMPAK, Universitas), Komunitas (BAZNAZ, Rumah Singgah Ruang Pasien, Bondowoso Bersedekah, dll) Media dengan prinsip perluasan jangkauan sasaran warga miskin, percepatan layanan warga miskin, penguatan kolaborasi pentahelix dan pemanfaatan satu data kemiskinan.

Dari data diatas Pemerintah Kabupaten Bondowoso masih perlu melakukan penguatan satu data dalam memverifikasi dan validasi data kemiskinan. Oleh sebab itu, Pemerintah Kota Kabupaten Bondowoso perlu penyatuan data berbasis desa memperhatikan faktor-faktor yang menjadi kendala dalam memvalidasi jumlah jiwa. Sehingga ditemukan cara yang efektif untuk mengatasi kendala-kendala tersebut agar kemiskinan dapat terdeteksi dengan benar.

Pada program Gerakan Tape Manis (Tanggap Peduli Masyarakat Miskin) terdapat 4 strategi yaitu, Penguatan Kelembagaan, Membentuk Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan (TKPK) di 23 Kecamatan 219 Desa/Kelurahan; Penguatan Satu Data, Melakukan verifikasi dan validasi terpadu data kemiskinan dengan memanfaatkan system satu data dalam SAID untuk sasaran program kemiskinan; Membuka Layanan Pengaduan Warga Miskin, Posko Tape Manis di Kabupaten, Kecamatan, dan Desa untuk menerima dan memfasilitasi Pengaduan Warga Miskin yang belum menjadi sasaran Program kemiskinan dan tidak termasuk DTKS; Menjalin Kemitraan, Menjalin Kerjasama program kemiskinan dengan KOMPAK, BAZNAZ, Forum CSR, Rumah Singgah (Ruang Pasien), Bondowoso Bersedekah dan Lembaga lain.

Berdasarkan Laporan Gerakan Tanggap Peduli Masyarakat Miskin (Tape Manis) Tanggal 17 Desember 2019 yang Berisi Jawaban Atas Keluh Kesah Masyarakat Miskin yang Tidak Tercover Dalam Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Kabupaten Bondowoso. Tujuan Dibentuknya Gerakan Tape Manis Yaitu Agar Semua Warga Miskin yang Tidak Tercover Dalam APBD Dapat Merasakan Pelayanan Pemerintah Sesuai Dengan Visi Misi Pemerintah Daerah Kabupaten Bondowoso. Gerakan Tape Manis Telah Diakui Oleh Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang Nantinya Akan di Adaptasi Oleh Daerah Lainnya Dalam Menanggulangi Kemiskinan diseluruh Wilayah Indonesia, Disamping itu Gerakan Tape Manis Menjadi Suatu Inovasi Dalam Penilaian Penghargaan Pembangunan Daerah.

Kabupaten Bondowoso adalah salah satu Kabupaten dalam Provinsi Jawa Timur yang terletak disebelah timur Pulau Jawa. Mayoritas penduduk kabupaten Bondowoso adalah suku Madura, dengan Bahasa Madura sebagai bahasa sehari-hari. Jumlah penduduk Kabupaten Bondowoso tahun 2018 sebesar 771.691 jiwa yang tersebar di 23 kecamatan dengan tingkat kemiskinan 14,45%. Berdasarkan penelitian awal penulis didapatkan data angka kemiskinan yang digambarkan seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Jumlah dan Persentase Penduduk miskin 2018-2020.

No	Tahun	Jumlah Jiwa	Persentase (%)
1	2018	110.980	14,39%
2	2019	103.330	13,33%
3	2020	110.420	14,17%

Sumber Data: BAPPEDA. Kabupaten Bondowoso 2021.

Berdasarkan data jumlah dan presentase penduduk diatas masih menunjukkan prosentase jumlah penduduk miskin di Kabupaten Bondowoso yang seharusnya mengalami peneurunan jumlah masyarakat miskin. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bondowoso pada Bidang bidang Sosial dan Budaya. Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 42A Tahun 2019 Tentang Gerakan Tanggap dan Peduli Masyarakat Miskin Kabupaten Bondowoso. Tape Manis merupakan gerakan yang berfungsi untuk memberikan layanan pengaduan dan rujukan bagi warga miskin yang Memiliki Posko Untuk Pengaduan Warga Miskin, Dimana Pembiayaan Penanganan Pengaduan Warga Miskin Melalui Gerakan TAPE MANIS Bersumber dari Badan Amil Zakat Nasional, Forum *Corporate Social Responsibility* dan Bondowoso Bersedekah.

Peraturan Bupati Nomor 42A Tahun 2019 Tentang Gerakan dan Tanggap Peduli Masyarakat Miskin Kabupaten Bondowoso dan Keputusan Bupati Nomor 188.45/280/430.4.2/2020 Tentang Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan Kabupaten Bondowoso Tahun 2020. Dalam rangka melaksanakan percepatan penanggulangan kemiskinan maka melalui Gerakan Tape manis dibentuk Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan (TKPK) yang terdiri dari Tim TKPK Kabupaten, TKPK Kecamatan dan TKPK Desa/kelurahan. Keputusan Bupati tersebut memuat beberapa tugas pokok dan fungsi TKPK secara umum. TKPK Kabupaten/Kota mempunyai tugas melakukan koordinasi perumusan kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan pelaksanaan Penanggulangan Kemiskinan di wilayahnya. Tugas pokok dan fungsi TKPK tersebut, tidak semuanya mencapai target

yang telah ditentukan. Berikut ini indikator capaian kinerja TKPK dalam rangka melaksanakan percepatan penanggulangan kemiskinan maka melalui Gerakan Tape manis.

Tabel 2 Indikator Penilaian Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan Kabupaten Bondowoso

No	Indikator	Target	Realisasi		
			2019	2020	2021
1	Penyusunan RPKD dan rencana aksi kabupaten/kota.	100%	65	70	72
2	Koordinasi penyusunan rancangan RPKD kabupaten/kota di bidang Penanggulangan Kemiskinan	100%	68	76	79
3	Koordinasi pelaksanaan program bidang Penanggulangan Kemiskinan	100%	66	72	75
4	Fasilitasi pengembangan kemitraan bidang Penanggulangan Kemiskinan	100%	73	77	77
5	Penyusunan instrumen pemantauan, pelaksanaan pemantauan, dan pelaporan hasil pemantauan pelaksanaan Penanggulangan Kemiskinan	100%	70	79	81
6	Pengelolaan pengaduan masyarakat di bidang Penanggulangan Kemiskinan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan.	100%	74	84	85
7	Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati. (pemutakhiran data warga miskin dan warga sudah mampu)	100%	73	85	88

Sumber : Bappeda Bondowoso tahun 2021

Berdasarkan tabel tersebut capaian kinerja TKPK dalam rangka melaksanakan percepatan penanggulangan kemiskinan maka melalui Gerakan Tape manis belum optimal. Hal ini dikarenakan beberapa faktor, salah satunya adalah pembentukan TKPK melalui gerakan “Tape Manis” baru berjalan 2 tahun. Sehingga belum mampu mencapai target kinerja yang telah ditentukan. Selain itu, anggota TKPK merupakan pegawai pada OPD Kabupaten Bondowoso serta perangkat desa yang ditunjuk langsung oleh pimpinan OPD tersebut. Sehingga secara umum kompetensi yang dimiliki anggota TKPK tidak seragam antar daerah. Karena pembetulan TKPK pada tingkat Kabupaten, Kecamatan dan Desa tidak melalui seleksi yang jelas hanya berupa penunjukan kepada pegawai/perangkat desa yang sudah memiliki tugas pokok dan fungsi tersendiri pada tempat kerjanya. Sehingga terjadi double tupoksi pada 1 orang pegawai/perangkat desa. Hal tersebut merupakan faktor terhambatnya capaian realisasi program TKPK di Kabupaten Bondowoso.

Sehingga dalam penelitian ini, peneliti mengacu pada permasalahan diatas mengenai jumlah masyarakat miskin, maka fenomena yang didapat ialah “ kurangnya efektifitas kinerja Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan (TKPK) di 23 Kecamatan 219 Desa/Kelurahan” maka peneliti, mencoba membangun asumsi dengan mengacu pada faktor penting yang diasumsikan mampu meningkatkan kinerja TKPK kabupaten Bondowoso sebagai solusi pada objek dalam penelitian ini ialah mengacu pada variabel : Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja TKPK melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel *Intervening*.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Teori utama (grand theory) yang dijadikan dasar dalam penelitian ini adalah teori Perspektif Psikologis. Teori ini merupakan sintesis dari berbagai pandangan ilmiah yang berkaitan dengan psikologi tingkah laku dan psikologi kognitif. Luthans (1985) melalui kajiannya mengenai perilaku organisasi, mengatakan bahwa panduan untuk mempelajari perilaku di dalam organisasi adalah dengan menggunakan pendekatan stimulus-respon. Model ini kemudian dikembangkan Luthans menjadi S-O-B-C (*Stimulus-Organism-Behavior-Consequences*) dengan asumsi yang sama dengan model S-O-R. Kelebihan yang diberikan model S-O-B-C adalah adanya consequences yang menunjukkan orientasi yang akan dicapai melalui perilaku kerja. Setiap perilaku diarahkan kepada

peningkatan kinerja. Berdasarkan teori perspektif psikologis yang menganut model S-O-R yang kemudian dikembangkan oleh Luthans menjadi model S-O-B-C maka kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja dapat ditempatkan stimulus (S) bagi terbentuknya kinerja pegawai sebagai respon (R/B) yang dilandasi oleh motif dan sikap yang berkembang dalam organisasi (O) individu pegawai.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2014) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Serta pandangan Rivai dan Sagala (2013) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu dari bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh seorang manajer/pimpinan organisasi dalam memelihara sumber daya manusianya, yaitu dengan cara menyediakan dan mengupayakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif karena disitulah seorang karyawan menghabiskan waktu kerjanya setiap hari (Sedarmayanti, 2011). Menurut Sutrisno (2012) Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah melakukan aktivitas kerja di tempat tersebut, jadi waktu bekerjanya akan dipergunakan secara efektif. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang kurang baik akan menuntut karyawan untuk bekerja dan waktu yang dipergunakan akan lebih banyak tetapi tidak mendukung perolehan rancangan sistem kerja yang efisien yang dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut

Penempatan Kerja

Moeheriono (2014) mengemukakan bahwa kompetensi adalah, karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif, atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja. Priansa (2014) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan, "Kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan." Menurut Wibowo (2012) kompetensi merupakan, "Kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan." Kompetensi menunjukkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional.

Komitmen Organisasi

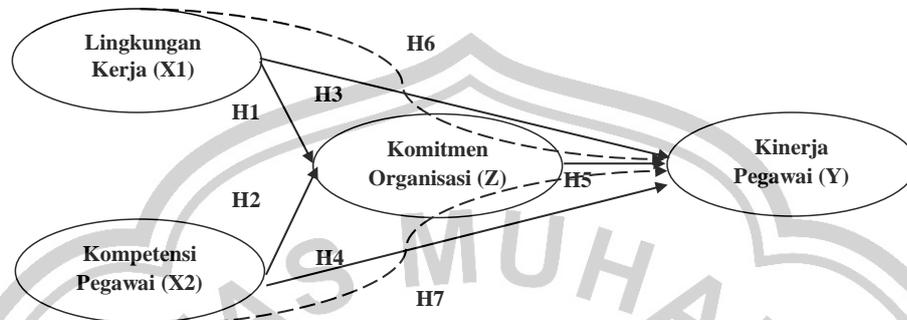
Menurut Sutrisno (2014), komitmen organisasi merupakan: "(1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi". Robbins dan Judge (2013) mengemukakan bahwa : "komitmen organisasional (organizational commitment), yang didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuantujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut". Triharso (2012) komitmen organisasi adalah "keadaan ketika seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut".

Kinerja

Secara teoritis, menurut Wibowo (2016), Kinerja merupakan terjemah dari bahasa inggris "performance" yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja berkaitan dengan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Berbeda dengan kedua pengertian

diatas, Menurut Edison dkk, (2016) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendapat Edison, dkk tersebut menunjukkan bahwa, Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) metode deskriptif adalah metode untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Menurut Sugiyono (2013) metode kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan (TKPK) Kabupaten Bondowoso yang berjumlah 250 orang yang terdiri dari Koordinator Kecamatan berjumlah 23, Petugas tingkat Desa 219 orang dan 8 orang merupakan Tim Kabupaten. Landasan teori yang digunakan untuk menentukan jumlah pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu berdasarkan teori menurut Roscoe yang dikutip Sekaran (2010) memberikan acuan umum untuk menentukan ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian. Mengacu pada pendapat diatas dan berdasarkan pertimbangan yang telah dikemukakan, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 125 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Non probability sampling yaitu metode purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan berdasarkan pertimbangan tertentu, dimana sampel diperoleh dari satu kelompok sasaran tertentu yang mampu memberikan informasi yang dikehendaki karena mereka memiliki informasi tersebut dan mereka memenuhi kriteria yang ditentukan oleh peneliti (Sugiono, 2012). Pertimbangan yang digunakan dalam memilih responden berdasarkan ketentuan bahwa:

Tabel 3 Tahapan penentuan Sample

Tahap	Kriteria	Jumlah Responden
1	Pegawai merupakan Tim yang ditugaskan oleh atasan langsung	250
2	Memiliki masa kerja pada Kecamatan/Desa < 3 tahun	107 -
3	Memiliki masa kerja pada Kecamatan/Desa > 3 tahun	143
4	Responden berdomisili diluar wilayah kerjanya	18 -
5	Responden berdomisili pada wilayah kerjanya	125

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Karakteristik

Responden

Responden penelitian ini adalah Anggota Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan (TKPK) Kabupaten Bondowoso yang berjumlah 125 orang. Karakteristik responden dibedakan berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan. Karakteristik ini diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner yang telah diberikan. Karakteristik responden ini oleh peneliti dibuat kedalam suatu tabel untuk memudahkan dalam penilaian atau pengambilan kesimpulan.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Responden		Persentase
	Laki-laki	87	69,6%
Perempuan	38	30,3%	
Total	125	100%	
Usia	21 - 30 tahun	24	19,2%
	31 - 40 tahun	46	36,8%
	41 - 50 tahun	47	37,6%
	51 - 60 tahun	8	6,4%
	Total	125	100%
Pendidikan	SMA	72	57,6%
	D3	28	22,4%
	S1	25	20,0%
	Total	125	100%

Sumber : Data primer diolah peneliti

b. Uji Validitas

Kriteria uji validasi adalah dengan menggunakan kriteria faktor loadings (cross-loadings factor) dengan nilai lebih dari 0,70 dan average variance extracted (AVE) dengan nilai melebihi 0,70 untuk uji validitas konfergen dan untuk uji validitas diskriminan menggunakan perbandingan akar dari AVE dengan korelasi antar variabel. Hasil WarpPLS 5.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Combined loadings and cross-loadings

	X1	X2	Z	Y	Type (a)	SE	P value
X1.1	0.761	0.779	-0.602	0.112	Reflect	0.084	0.001
X1.2	0.786	0.270	-0.088	-0.413	Reflect	0.078	<0.001
X1.3	0.704	-0.682	0.246	0.430	Reflect	0.077	<0.001
X1.4	0.780	-0.411	0.118	0.154	Reflect	0.074	<0.001
X1.5	0.745	0.829	-0.068	-0.374	Reflect	0.080	<0.001
X2.1	-0.034	0.745	0.038	0.369	Reflect	0.078	<0.001
X2.2	-0.132	0.758	-0.256	0.416	Reflect	0.076	<0.001
X2.3	0.138	0.756	0.185	0.135	Reflect	0.078	<0.001
X2.4	0.331	0.765	-0.022	-0.504	Reflect	0.080	<0.001
X2.5	-0.177	0.707	0.077	-0.446	Reflect	0.075	<0.001
Z.1	0.154	-0.307	0.730	0.336	Reflect	0.085	0.004
Z.2	-0.303	-0.219	0.764	0.422	Reflect	0.076	<0.001
Z.3	-0.128	0.138	0.729	-0.068	Reflect	0.075	<0.001
Z.4	0.539	0.201	0.798	-0.451	Reflect	0.079	<0.001
Z.5	0.181	-0.066	0.779	-0.241	Reflect	0.078	<0.001
Z.6	-0.164	0.077	0.799	0.081	Reflect	0.075	<0.001
Y.1	0.201	0.516	-0.415	0.729	Reflect	0.077	<0.001
Y.2	0.272	0.419	0.232	0.753	Reflect	0.082	<0.001
Y.3	-0.101	-0.921	0.408	0.711	Reflect	0.079	<0.001
Y.4	0.099	-0.209	-0.113	0.746	Reflect	0.075	<0.001
Y.5	-0.453	0.286	0.101	0.740	Reflect	0.078	<0.001

Sumber : Data primer diolah peneliti 2021

Hasil perhitungan WarpPLS 5.0 pada tabel 5 menunjukkan bahwa masing-masing nilai pada cross-loadings factor telah mencapai nilai diatas 0,7 dengan nilai p di bawah 0,001. Dengan demikian kriteria uji validitas konvergen telah terpenuhi.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk memastikan instrumen penelitian yang digunakan dapat menyajikan pengukuran konsep secara konsisten tanpa ada bias. Hasil olah data WarpPLS 5.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Reliabilitas

Variabel	Composite reliability	Cronbach's alpha
Lingkungan kerja	0.717	0.740
Kompetensi pegawai	0.726	0.728
Komitmen organisasi	0.748	0.706
Kinerja anggota TKPK	0.716	0.763

Sumber : Data primer diolah peneliti 2021

Dasar yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah nilai *Composite reliability coefficients* dan *Cronbach's alpha coefficients* di atas 0,5. Hasil pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa instrumen kuesioner dalam penelitian ini telah memenuhi ketentuan uji reliabilitas.

Evaluasi Inner Model

Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

Pada bagian ini menguraikan tiap-tiap jalur pada bagian model dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja (X1) dan kompetensi pegawai (X2) terhadap komitmen organisasi (Z) dan Kinerja anggota TKPK (Y) Struktural Pemerintah Daerah Kabupaten Bondowoso. Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Masing-masing jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Nilai koefisien jalur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7 Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

No.	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Path coefficient (β)	p-value	Keterangan
1.	Lingkungan kerja	Komitmen	0,388	0,001	Signifikan
2.	Kompetensi	Komitmen	0,316	0,001	Signifikan
3.	Lingkungan kerja	Kinerja	0,337	0,001	Signifikan
4.	Kompetensi	Kinerja	0,384	0,001	Signifikan
5.	Komitmen organisasi	Kinerja	0,205	0,009	Signifikan

Sumber : Data primer diolah peneliti 2021

- Hasil pengujian variabel lingkungan kerja (X1) terhadap komitmen organisasi diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,388 dengan *p-value* sebesar 0,001. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan lingkungan kerja (X1) terhadap komitmen organisasi (Z).
- Hasil pengujian variabel kompetensi pegawai (X2) terhadap komitmen organisasi (Z) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,316 dengan *p-value* sebesar 0,001. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan kompetensi pegawai (X2) terhadap komitmen organisasi (Z).
- Hasil pengujian variabel lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja anggota TKPK (Y) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,337 dengan *p-value* sebesar 0,001. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja anggota TKPK (Y).
- Hasil pengujian variabel kompetensi pegawai (X2) terhadap Kinerja anggota TKPK (Y) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,384 dengan *p-value* sebesar 0,001. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan kompetensi pegawai (X2) terhadap Kinerja anggota TKPK (Y).

- e. Hasil pengujian variabel komitmen organisasi (Z) terhadap Kinerja anggota TKPK (Y) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,205 dengan ρ -value sebesar 0,009. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,009 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan komitmen organisasi (Z) terhadap Kinerja anggota TKPK (Y).

Pengaruh Jalur Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan dengan melihat hasil pengujian jalur yang dilalui, jika semua jalur yang dilalui signifikan maka pengaruh tidak langsungnya juga signifikan, dan jika terdapat jalur yang non signifikan maka pengaruh tidak langsungnya dikatakan non signifikan. Koefisien jalur pengaruh tidak langsung disajikan pada tabel 8

Tabel 8 Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Bebas	Variabel Intervening	Variabel Terikat	Path coefficient	ρ -value	Ket.
Penilaian	Komitmen	Presrasi	0,079	0,010	Signifikan
Kompetensi	Komitmen	Presrasi	0,065	0,015	Signifikan

Sumber: Data primer diolah peneliti 2021

Pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja (X1) terhadap variabel Kinerja anggota TKPK (Y) melalui variabel *intervening* komitmen organisasi (Z) sebesar 0,079 yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel lingkungan kerja (X1) terhadap variabel Kinerja anggota TKPK (Y) yaitu sebesar 0,337.

Pengaruh tidak langsung dari variabel kompetensi pegawai (X2) terhadap Kinerja anggota TKPK (Y) melalui variabel *intervening* komitmen organisasi (Z) sebesar 0,065 yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel kompetensi pegawai (X2) terhadap variabel Kinerja anggota TKPK (Y) yaitu sebesar 0,384. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja (X1) dan kompetensi pegawai (X2) mempengaruhi Kinerja anggota TKPK (Y) melalui komitmen organisasi (Z) dengan nilai lebih kecil dari pada pengaruh langsungnya.

Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Total

Perhitungan *total effect* atau total pengaruh adalah menjumlah nilai pengaruh langsung dan tidak langsung. Koefisien jalur pengaruh total disajikan pada tabel 9

Tabel 9 Total Effects

No.	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Direct	Indirect	Total Effects
1.	Lingkungan kerja	Komitmen	0,388	-	0,388
2.	Kompetensi	Komitmen	0,316	-	0,316
3.	Lingkungan kerja	Kinerja	0,337	0,079	0,416
4.	Kompetensi	Kinerja	0,384	0,065	0,449
5.	Komitmen organisasi	Kinerja	0,205	-	0,205

Sumber : Data primer diolah peneliti 2021

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur, tampak bahwa:

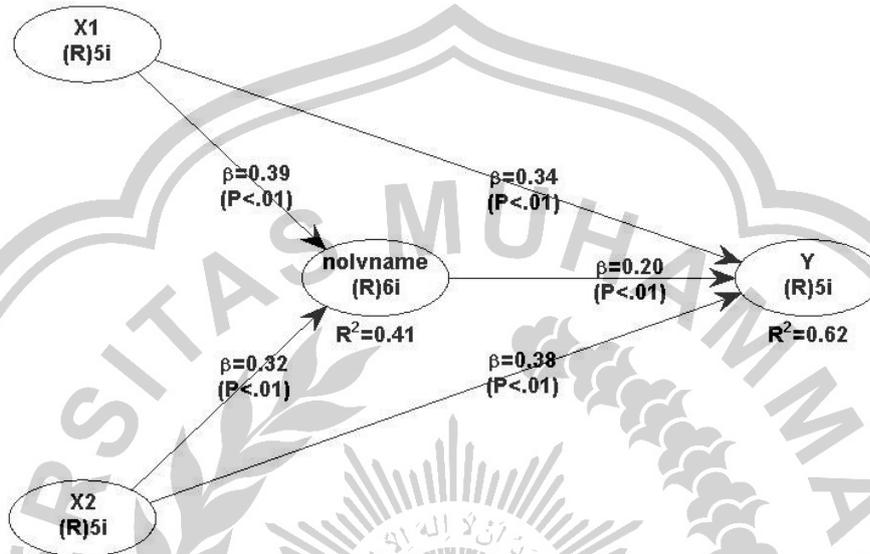
- Total pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja anggota TKPK (Y) adalah sebesar 0,416 dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0,337 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,079.
- Total pengaruh kompetensi pegawai (X2) terhadap Kinerja anggota TKPK (Y) adalah sebesar 0,449 dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0,384 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,065.

Dari perhitungan diatas, variabel independent yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel komitmen organisasi (Z) adalah variabel lingkungan kerja (X1) yaitu sebesar 0,388. Sedangkan variabel independent yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel Kinerja anggota TKPK (Y) adalah kompetensi pegawai (X2) yaitu sebesar 0,387. Dan variabel independent

yang mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja anggota TKPK (Y) melalui variabel *intervening* komitmen organisasi (Z) adalah variabel lingkungan kerja (X1) yaitu sebesar 0,079.

Model Hipotesis

Pengujian hipotesis didasarkan pada hasil analisis model SEM PLS yang mengandung seluruh variabel pendukung uji hipotesis. Model PLS dengan penambahan variabel komitmen organisasi sebagai variabel mediasi menerangkan bahwa penambahan variabel akan memberikan kontribusi tambahan sebagai penjelas Kinerja anggota TKPK.



Gambar 2 Hasil Analisis Jalur

Pengujian Model Struktural

Uji model penelitian dilakukan untuk melihat kesesuaian model yang dibangun dalam penelitian. Model penelitian yang baik akan dapat menggambarkan kesesuaian hubungan antara variabel dalam penelitian. Penggunaan WarpPLS 5.0 telah memberikan hasil perhitungan yang menunjukkan kriteria yang digunakan untuk menilai apakah model telah sesuai.

Tabel 10 Uji Model Penelitian

Keterangan	Ideal	Nilai	Keterangan
Average path coefficient (APC)	$\leq 0,05$	$P < 0,001$	Signifikan
Average R-squared (ARS)	$\leq 0,05$	$P < 0,001$	Signifikan
Average adjusted R-squared (AARS)	$\leq 0,05$	$P < 0,001$	Signifikan
Average block VIF (AVIF)	$\leq 3,3$	1,698	ideal
Average full collinearity VIF (AFVIF)	$\leq 3,3$	2.104	Ideal
Tenenhaus GoF (GoF)	besar	0.416	Fit
Sympson's paradox ratio (SPR)	1	1	Ideal
R-squared contribution ratio (RSCR)	1	1	Ideal
Statistical suppression ratio (SSR)	$\geq 0,7$	1	Ideal
Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)	$\geq 0,7$	1	Ideal

Sumber : Solimun, (2017) dan Data primer diolah peneliti 2021

Koefisien Determinasi

Hasil dari analisis pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi pegawai terhadap komitmen organisasi, menunjukkan nilai koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,407, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (lingkungan kerja dan kompetensi pegawai) mempunyai kontribusi sebesar 40,7% terhadap variabel terikat (komitmen organisasi), dan sisanya sebesar 59,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Hasil dari analisis pengaruh lingkungan kerja, kompetensi pegawai dan komitmen organisasi terhadap Kinerja anggota TKPK, menunjukkan nilai koefisien determinasi atau R square sebesar

0,621, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (lingkungan kerja, kompetensi pegawai dan komitmen organisasi) mempunyai kontribusi sebesar 62,1% terhadap variabel terikat (Kinerja anggota TKPK), dan sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Komitmen organisasi

Berdasarkan hasil pengujian variabel lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi diperoleh nilai koefisien sebesar 0,388 dengan p -value sebesar 0,001. Karena nilai p -value lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi terbukti kebenarannya atau H_1 diterima.

Lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Siswanto, 2010). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Hal ini disampaikan oleh Husein (2014) yaitu lingkungan kerja merupakan elemen organisasi yang mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi/kinerja organisasi. Menumbuhkan semangat dan kinerja yang baik tidak terlepas dari komitmen pegawai yang tinggi. Hasil penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shalahuddin (2013); Yuliantini, dkk (2017); Badera, (2017); Lisdiansyah (2018) serta Toni, dan Trisna,(2019) menyatakan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Kompetensi pegawai terhadap Komitmen organisasi

Berdasarkan hasil pengujian variabel kompetensi pegawai terhadap komitmen organisasi diperoleh nilai koefisien sebesar 0,316 dengan p -value sebesar 0,001. Karena nilai p -value lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_a ditolak sehingga kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Struktural Pemerintah Daerah Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya.

Moeheriono (2014) mengemukakan bahwa kompetensi adalah, karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif, atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja. Priansa (2014) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan, "Kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Manurung, N., & Riani, A. L. (2017); Yuliantini, P. A., Astika, I. B. P., & Badera, D. N. (2017); anto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). Yamali (2017); Lisdiansyah (2018); Pramukti, A. (2019). Toni, N., & Trisna, Y. (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja anggota TKPK

Berdasarkan hasil pengujian variabel lingkungan kerja terhadap Kinerja anggota TKPK diperoleh nilai koefisien sebesar 0,337 dengan p -value sebesar 0,001. Karena nilai p -value lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap Kinerja anggota TKPK. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan di Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau H_3 diterima.

Menurut Nitisemito (2012), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik fisik maupun non fisik dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Menurut Sutrisno (2014) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi

pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Yuliantini, P. A., Astika, I. B. P., & Badera, D. N. (2017); anto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017); Abdul Rahim, Saiyid Syech, dan Muhammad Zahari, MS (2017); Hendry Wijaya (2017); Basori, Wawan Prahawan, Daenulhay (2017); Utomo, Nurul Qomariah, Nursaid (2018); Abdi, N., & Wahid, M. (2018); Miranda Firdaus D (2019); Wulandari, R., Hasibuan, Z. S., Daulay, E. B., & Kuncoro, A. (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap Kinerja anggota TKPK.

Selain hasil penelitian yang mendukung berikut ini penelitian ini yang bertentangan yaitu Shalahuddin, A. (2013); Aprillia D.S (2015); Basori, dkk (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Kompetensi pegawai terhadap Kinerja anggota TKPK

Berdasarkan hasil pengujian variabel kompetensi pegawai terhadap Kinerja anggota TKPK diperoleh nilai koefisien sebesar 0,384 dengan p -value sebesar 0,001. Karena nilai p -value lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan kompetensi pegawai terhadap Kinerja anggota TKPK Berdasarkan hipotesis keempat kompetensi pegawai berpengaruh terhadap Kinerja anggota TKPK. Hal ini berarti bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan di Kabupaten Bondowoso, terbukti kebenarannya atau H_4 diterima.

Menurut Wibowo (2012) kompetensi merupakan, “Kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan.” Kompetensi menunjukkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional. Menurut UU No.13 Tahun 2003 kompetensi adalah “Kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.”

Penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lim Sanny; Selby Kristanti (2012); Septiyani; Lim Sanny (2013); Srimindarti, C. (2015); .Anwar (2016); Murgianto, Siti Sulasmi, Suhermin (2016); Yuliantini, P. A., Astika, I. B. P., & Badera, D. N. (2017); Renyut, B. C., Modding, H. B., & Bima, J. (2017); .Abdul Rahim, Saiyid Syech, dan Muhammad Zahari, MS (2017); Hidayat (2017); Basori, Wawan Prahawan, Daenulhay (2017); Yamali (2017); Utomo, Nurul Qomariah, Nursaid (2018); Abdi, N., & Wahid, M. (2018); .Lisdiansyah (2018); Martini, I. A. O., Rahyuda, I. K., Sintaasih, D. K., & Piartrini, P. S. (2018); .Pramukti, A. (2019); .Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2019); Toni, N., & Trisna, Y. (2019); Miranda Firdaus D (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan kompetensi pegawai terhadap Kinerja. Selain hasil penelitian yang mendukung berikut ini penelitian ini yang bertentangan yaitu Basori, dkk (2017); Septiyani dan Lim Sanny (2013); Srimindarti, C. (2015); Anwar (2016) menyatakan bahwa kompetensi pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja anggota TKPK

Berdasarkan hasil pengujian variabel komitmen organisasi terhadap Kinerja anggota TKPK diperoleh nilai koefisien sebesar 0,205 dengan p -value sebesar 0,001. Karena nilai p -value lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap Kinerja anggota TKPK. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan di Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau H_5 diterima.

Wibowo (2016), komitmen organisasi adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Moorhead, Griffin, (terjemahan Diana, 2010), Komitmen organisasi (organizational commitment), kadang-kadang disebut juga komitmen kerja, mencerminkan identifikasi dan ikatan seorang individu pada organisasi.

Adapun dalam penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Srimindarti, C. (2015); Veronica Aprillia D.S (2015); Anwar (2016);

Murgianto, Siti Sulasmi, Suhermin (2016); Yuliantini, P. A., Astika, I. B. P., & Badera, D. N. (2017); Renyut, B. C., Modding, H. B., & Bima, J. (2017); Yamali (2017); Martini, I. A. O., Rahyuda, I. K., Sintaasih, D. K., & Piartrini, P. S. (2018); Pramukti, A. (2019); Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2019); Wulandari, R., Hasibuan, Z. S., Daulay, E. B., & Kuncoro, A. (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Selain hasil penelitian yang mendukung berikut ini penelitian ini yang bertentangan yaitu Purwanto, dkk (2019); Anwar (2016); Renyut, dkk (2017). menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja anggota TKPK melalui Komitmen organisasi

Berdasarkan hipotesis keenam lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja anggota TKPK melalui komitmen organisasi. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja (X1) terhadap variabel Kinerja anggota TKPK (Y) melalui variabel *intervening* komitmen organisasi (Z) sebesar 0,001 yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel lingkungan kerja (X1) terhadap variabel Kinerja anggota TKPK (Y) yaitu sebesar 0,337. Total pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja anggota TKPK (Y) adalah sebesar 0,416 dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0,337 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,001. Dapat disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja mempengaruhi komitmen organisasi dan komitmen organisasi mempengaruhi Kinerja Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan di Kabupaten Bondowoso. Maka dapat dipatikan secara tidak langsung lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Jika Anggota Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan (TKPK) Kabupaten Bondowoso memiliki kompetensi dan komitmen organisasi yang baik, maka seharusnya mampu meningkatkan kerjanya.

Pengaruh Kompetensi pegawai terhadap Kinerja anggota TKPK melalui Komitmen organisasi

Berdasarkan hipotesis ketujuh kompetensi pegawai berpengaruh terhadap Kinerja anggota TKPK melalui komitmen organisasi. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung dari variabel kompetensi pegawai (X2) terhadap Kinerja anggota TKPK (Y) melalui variabel *intervening* komitmen organisasi (Z) sebesar 0,065 yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel kompetensi pegawai (X2) terhadap variabel Kinerja anggota TKPK (Y) yaitu sebesar 0,384. Total pengaruh kompetensi pegawai (X2) terhadap Kinerja anggota TKPK (Y) adalah sebesar 0,54 dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0,384 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,065. Dapat disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja mempengaruhi komitmen organisasi dan komitmen organisasi mempengaruhi Kinerja Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan di Kabupaten Bondowoso. Maka dapat dipatikan secara tidak langsung kompetensi pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Jika Anggota Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan (TKPK) Kabupaten Bondowoso memiliki lingkungan kerja dan komitmen organisasi yang baik, maka seharusnya mampu meningkatkan kerjanya.

5. KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian yang telah diuraikan dalam Bab IV, kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian membuktikan lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Anggota Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan (TKPK) Kabupaten Bondowoso.
2. Hasil pengujian membuktikan kompetensi pegawai, berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Anggota Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan (TKPK) Kabupaten Bondowoso.
3. Hasil pengujian membuktikan lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan di Kabupaten Bondowoso.
4. Hasil pengujian membuktikan kompetensi pegawai, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan di Kabupaten Bondowoso.

5. Hasil pengujian membuktikan komitmen organisasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan di Kabupaten Bondowoso.
6. Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh tidak langsung dari jenjang pendidikan terhadap variabel Kinerja anggota TKPK melalui variabel *intervening* komitmen organisasi Anggota Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan (TKPK) Kabupaten Bondowoso yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsungnya
7. Hasil pengujian membuktikan pengaruh tidak langsung dari variabel kompetensi pegawai terhadap Kinerja anggota TKPK melalui variabel *intervening* komitmen organisasi Anggota Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan (TKPK) Kabupaten Bondowoso yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsungnya.

Keterbatasan Penelitian

Dari hasil pembahasan tesis, dengan melihat latar belakang penelitian, justifikasi teori dan metode penelitian, maka dapat disampaikan beberapa keterbatasan dari penelitian ini adalah

1. Responden dalam penelitian ini tidak dikelompokkan berdasarkan kecamatan di Kabupaten Bondowoso. Sehingga dalam proses penelitian jumlah anggota TKPK yang menjadi responden dalam penelitian ini tidak proporsional antar kecamatan.
2. Fenomena dalam penelitian ini tidak menyinggung masalah tingkat pendidikan anggota TKPK di Bondowoso. Karena berdasarkan hasil penelitian, anggota TKPK sebagian besar memiliki tingkat pendidikan SMA. Hanya anggota pada tingkat Kabupaten dan Kecamatan yang berijazah D3 dan S1.
3. Dibutuhkan waktu yang cukup lama untuk mengumpulkan data kuesioner dari responden, mengingat saat ini sedang terjadi pandemi Covid-19.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Bondowoso, khususnya Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bondowoso perlu mengevaluasi kompetensi anggota TKPK, Terlebih pada tingkat pendidikan anggota.
2. Bappeda harusnya menentukan kriteria-kriteria yang harus dipenuhi oleh anggota TKPK sebelum ditunjuk oleh atasan yang bersangkutan. Sehingga memiliki keseragaman kompetensi antar anggota pada tiap tingkat jabatan.
3. Jika memungkinkan, untuk merealisasikan program Gerakan Tape Manis (Tanggap Peduli Masyarakat Miskin) bisa menggunakan pihak ketiga atau tenaga pendamping, dengan didahului slesksi yang jelas.
4. Bagi penelitian selanjutnya disarankan menggunakan teknik penentuan sample proporsional sampling, Sehingga responden dalam penelitian ini mampu mewakili seluruh kecamatan.
5. Disarankan menambah variabel motivasi dan kepemimpinan dalam pengukuran Kinerja anggota TKPK, karena dalam hal ini penunjukan TKPK pada tingkat kecamatan dan desa merupakan penunjukan langsung oleh atasan dalam hal ini kepala desa dan kepala kecamatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, N., & Wahid, M. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 66-81.
- Anwar. A (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Dosen Dimoderasi Budaya Organisasional (Studi pada Perguruan Tinggi Maritim di Semarang). *Telaah Manajemen Vol. 13 Edisi 1, April 2016*, hal 21 - 32
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Artiantyo Wirjo Utomo, Nurul Qomariah, Nursaid. "The Impacts of Work Motivation, Work Environment, and Competence on Performance of Administration Staff of dr. Soebandi Hospital Jember East Java Indonesia.". *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI) ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X www.ijbmi.org || Volume 8 Issue 09 Series. II || September 2019 || PP 46-52*

- Basori, M. A. N., Prahyawan, W., & Kamsin, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2).
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hajiali, I., Suriyanti, S., & Putra, A. H. P. K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Tata Kelola*, 8(1), 92-104.
- Hasibuan, M S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hidayat, A. S., Alwi, M., & Setiawan, Y. (2017). The Training And Competence Effect Of Pt Batik Trusmi Cirebon'employee Performance. *International Journal of Advanced Research*, 15(2), 346-354.
- Husein, U. 2014. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada
- Januardin, Hery & Elvira (2020) Pengaruh Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Central Proteina Prima, TBK Medan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 22 (1). <http://journals.ums.ac.id/index.php/dayasaing/article/view/9800/5708>
- Lisdiansyah, Ajeng Putri, and Sadikun Citra Rusmana SE. Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Amaroossa Bandung. Diss. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung, 2017.
- Manurung, N., & Riani, A. L. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 18(1), 10-19.
- Martini, I. A. O., Rahyuda, I. K., Sintaasih, D. K., & Piartrini, P. S. (2018). The influence of competency on employee performance through organizational commitment dimension. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(2), 29-37.
- Mathis, R L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba. Empat.
- Moeheriono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*., Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Muhammad Miranda Firdaus D (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(4), 236-247.
- Mulyanto, M. (2021). Mewujudkan Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Peran Kepemimpinan, Kompetensi, Perencanaan Anggaran, Diklat Dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Dan Disiplin. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 13(1), 70-80.
- Murgianto, S. S. Suhermin. 2016. The Effects Of Commitment, Competence, Work Satisfaction On Motivation, And Performance Of Employees At Integrated Service Office Of East Java. *International Journal of Advanced Research*, 3(378-396), 378-396
- Nitisemito, A. S. 2012, *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pramukti, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(1), 17-23.
- Priansa, D.J. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2019). Does Culture, Motivation, Competence, Leadership, Commitment Influence Quality Performance?. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 7(2), 201-205.
- Rahim, A., Syech, S., & Zahari, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 2(2), 133-149.
- Renyut, B. C., Modding, H. B., & Bima, J. (2017). The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office.

- IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 19, Issue 11. Ver.III (November. 2017), PP 18-29www.iosrjournals.org
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3).
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition. 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Sangadji, Etta M dan Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian–Pendekatan. Praktis dalam Penelitian*, Yogyakarta, Andi.
- Sanny, L., & Kristanti, S. (2012). Pengaruh lingkungan kerja dan job insecurity terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan outsourcing Mall Lippo Cikarang. *Binus Business Review*, 3(1), 61-69.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (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.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama
- Septiyani, S., & Sanny, L. (2013). Analisis Pengaruh Kompetensi Individu dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Beta Setia Mega. *Binus Business Review*, 4(1), 274-282.
- Shalahuddin, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan PT. Sumber Djanjin Di Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management*, 6(2).
- Sianturi, S., Sihombing, R. D. M., Sitinjak, L. M., & Yuspantrisya, R. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada RS Martha Friska (Bidang Keperawatan). *Jurnal ilmiah socio secretum*, 9(1), 203-209
- Siswanto. B, (2010), *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Srimindarti, C. (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru Yang Dimoderasi Oleh Iklim Rganisasi Pada Mi Sekecamatan Winong Kabupaten Pati (Studi Kasus pada Guru-guru Mi Sekecamatan Winong Kabupaten Pati). *Proceeding SENDI_U*
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RdanD*. Bandung: CV. Alfabeta
- Toni, N., & Trisna, Y. (2019) The Effect of Work Discipline and Work Competency of Employee Performance with Work Motivation As Moderation Variables in PT Bukit Intan Abadi Medan. *International Journal of Research & Review (www.ijrrjournal.com)* Vol.6; Issue: 12; December 2019
- Triharso, A.2012. *Talent Management: Mempertahankan Karyawan tanpa Menaikan Gaji*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Veronica Aprillia. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo di Kota Semarang*
- Wibowo. 2016. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global; Kajian Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 40-50.
- Wulandari, R., Hasibuan, Z. S., Daulay, E. B., & Kuncoro, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Komitmen Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Tanjungbalai. *JMB (Jurnal Manajemen dan Bisnis)*, 3(1), 108-117.
- Yamali, F. R. (2017). Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap komitmen organisasi serta implikasinya pada kinerja tenaga ahli perusahaan jasa konstruksi di provinsi jambi. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 1(1), 213-222.
- Yuliantini, P. A., Astika, I. B. P., & Badera, D. N. (2017). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Lingkungan Kerja pada Komitmen Organisasi dan Implikasinya pada

Kinerja Pengurus Barang Pemerintah Kabupaten Tabanan. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 3697-3730.

