

PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA MELALUI KOMITMEN PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN JEMBER

Bagus Hendrawan¹, Nursaid^{2, 3}, Abadi Sanosra³
bagus.hendrawan.se@gmail.com¹ nursaid@unmuhjember.ac.id²
abadi@unmuhjember.ac.id³

Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Jember

Tujuan penelitian ini yakni mengevaluasi pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja dengan komitmen pegawai sebagai variabel intervening di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jember. Sampel melibatkan seluruh pegawai yakni sejumlah 144 orang. Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) software WarpPLS 7.0. Dari hasil analisis data, dapat diterangkan bahwa variabel kompetensi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai. Kompetensi, pelatihan dan komitmen pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompetensi dan pelatihan berpengaruh signifikan tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen pegawai.

Kata Kunci : Kompetensi, pelatihan, komitmen pegawai dan kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to evaluate the effect of competence and training on performance by commitment of employees as intervening to the Civil Service Police Unit in Jember Regency. This study involved 144 samples. Structural Equation Modeling (SEM) analysis technique using WarpPLS 7.0 software was used to analyze the data. The results of the data analysis show that the competency and training has a significant effect on employee commitment. Competency, training and employee commitment has a significant effect on performance. Indirectly competence and training have a significant effect on performance through employee commitment,

Keywords: *Competency, Training, Employee Commitment and Performance*

1. PENDAHULUAN

Menurut Mathis (2015), Manajemen SDM adalah suatu pendekatan yang dilakukan untuk mengelola SDM, mencakup proses perencanaan, pengadaan, pengembangan, dan penggajian karyawan. Sedangkan Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa manajemen SDM merupakan suatu proses mengelola SDM secara strategis dan komprehensif dalam meraih tujuan organisasi, yang meliputi perencanaan SDM, pengadaan SDM, pengembangan SDM, dan kompensasi serta administrasi SDM.

Menurut Aguinis (2019), kinerja adalah konsekuensi dari interaksi antara karyawan, lingkungan kerja, dan organisasi. Kinerja mencakup berbagai aspek seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi, dan efektivitas. Aguinis juga menekankan pentingnya pengukuran kinerja yang akurat dan valid dalam manajemen sumber daya manusia. Grote (2021), kinerja yakni kemampuan karyawan dalam meraih hasil yang diinginkan dalam melaksanakan tugasnya, dengan memperhatikan aspek kualitas, produktivitas, inovasi, dan kepatuhan terhadap aturan dan nilai-nilai organisasi.

Berdasarkan Perbup Jember No. 4 tahun 2022, tugas Satpol PP Kab. Jember adalah menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum, serta perlindungan masyarakat.

Bentuk permasalahan kinerja Satpol PP Kabupaten Jember menjadi kurang optimal ialah sebagai berikut :

Tabel 1 Masalah Dalam Menjalankan Tusi Satpol PP Kab. Jember

| No. | Pokok Masalah | Keterangan |
|-----|--|--|
| 1 | Penindakan atas Pelanggaran Perda dan Perkada | Tidak semua tertangani karena : - Kompleksitas permasalahan (masalah ekonomi, pendidikan dan pertimbangan trantibum) - Belum optimalnya sinergi antar OPD terkait kasus tertentu |
| 2 | Tingkat kehadiran personel | Belum optimal (masih terdapat kasus terlambat, pulang sebelum waktunya dan tanpa keterangan) |
| 3 | Sarana prasarana operasional Satpol PP | Kurang optimal : Bangunan kurang luas, jumlah ruangan kurang, sebagian besar kendaraan berusia lebih dari 20 tahun, jumlah kendaraan kurang |
| 4 | Jumlah personil Satpol PP di masing - masing regu atau pos piket | Tidak ideal karena ada yang kurang dari 9 orang (Idealnya, regu siaga atau pers per pos piket terdiri dari 9 sampai dengan 11 orang) |
| 5 | SDM Polisi Pamong Praja yang mengikuti pendidikan dan pelatihan | Ada beberapa anggota belum mengikuti pelatihan |
| 6 | Regulasi bagi aparat Satpol PP dalam menjalankan tugas | Belum optimal, alasan: Beberapa regulasi tidak lagi relevan dan menjangkau permasalahan terkini |
| 7 | Tingkat pendidikan & umur SDM Linmas | Belum Optimal |
| 8 | Seragam & atribut Linmas | Belum Optimal, alasan: Dalam kerapihan pakaian dan atribut tidak rapi & lengkap |
| 9 | Sarana & prasarana Poskamling | Belu Optimal |

Sumber : Satpol PP Kabupaten Jember (2023).

Identifikasi permasalahan yang dikaitkan dengan Tupoksi Satpol PP, “Masalah dan Akar Masalah” sebagai penyebab dan pemicunya adalah :

Tabel 2 Identifikasi Masalah Berdasarkan Tusi Satpol PP Kab. Jember

| No. | Program | Target pelaksanaan program 100% |
|-----|--|---------------------------------|
| 1 | Pelanggaran Perda dan Perbup yang diselesaikan / Pelanggaran Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati yang ditangani (25 laporan / 30 laporan) | 83,33 % |
| 2 | Jumlah Pegawai yang telah mengikuti Program Peningkatan Kualitas SDM / Jumlah Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Jember (110 org / 144 org) | 76,39 % |

| | | |
|----------|---|----------------|
| 3 | Sarpras yang ada / Sarpras minimal yang dibutuhkan Satpol PP ketika melakukan penegakan Perda dan Perkada (13 unit / 18 unit) | 72,22 % |
| 4 | Pagu anggaran yang disetujui dan tersedia / Pagu anggaran untuk program kinerja yang diusulkan untuk menunjang Capaian Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Jember | 79,31 % |
| 5 | Poskamling yang ada / jumlah poskamling yang seharusnya (4.453 unit / 14.453 unit) | 30,81 % |

Sumber : Satpol PP Kabupaten Jember (2023).

Tabel di atas menunjukkan bahwa tugas & fungsi Satpol PP belum maksimal dan masih banyak tujuan yang belum terealisasi. Dalam penelitian ini, peneliti menemukan bahwa kinerja Satpol PP Kab. Jember kurang efektif dalam menjalankan tugas.

Dalam rangkuman beberapa penelitian, terdapat beberapa faktor kinerja sebagai berikut : Alefari dkk (2020), kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kesejahteraan karyawan, gaya dan praktik manajemen SDM, pelatihan dan pembelajaran, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, komitmen karyawan dan organisasi, absensi, budaya organisasi, keterlibatan karyawan, sistem penghargaan, kondisi tempat kerja, pengembangan karir, pertukaran sosial, program dan kegiatan kesejahteraan, keseimbangan kerja-hidup, dan pengaturan kerja fleksibel. Atatsi dkk (2019), beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi dukungan manajemen, iklim organisasi, lingkungan kerja, kemampuan beradaptasi, dan motivasi. Literatur empiris juga mengeksplorasi konsep perilaku warga organisasi (*OCB*), hubungan antara atasan dan bawahan (*LMX*), pembelajaran individu dan tim, serta perilaku inovatif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengembangan teoritis yang pertama menitikberatkan pada faktor kompetensi. Dessler (2013) menerangkan kompetensi sebagai perilaku yang terukur dan bisa diamati dalam mengoptimalkan pekerjaan. Kompetensi yang merujuk pada pendapat ahli, juga diperkuat dengan adanya hasil penelitian sebelumnya baik yang mendukung ataupun yang menolak. Hasil penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Nursaid dkk., 2021) ; (Setiawan dkk., 2022) ; (Nursaid et al., 2019) ; (Nursaid, 2017) ; (Pandaleke, 2016) ; (Diansyah dkk., 2020) ; (Slameto dkk., 2017) ; (Sumbogo & Diposumarto, 2017) ; (Mahmudah dkk., 2021) ; (Ernawan dkk., 2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Namun demikian, juga ada beberapa penelitian yang menunjukkan hasil berbeda. Penelitian (Utomo & Qomariah, 2019) menyampaikan bahwa kompetensi tidak mempengaruhi kinerja. Penelitian (Ratnasari dkk., 2021) ; (Utama, 2012) menerangkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja namun tidak signifikan.

Peningkatan kinerja juga tidak terlepas dari peranan pelatihan. Pelatihan dapat dilakukan melalui berbagai metode dan teknik, seperti pelatihan tatap muka, pelatihan online, pelatihan simulasi, dan sebagainya. Menurut Nadler (2020), pelatihan adalah proses belajar yang terencana dan terstruktur yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu. Pelatihan dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti ceramah, diskusi, latihan praktik, dan sebagainya.

Merujuk pada pendapat para ahli terkait pelatihan diatas, juga di perkuat dengan adanya hasil penelitian sebelumnya baik yang mendukung ataupun yang menolak. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hariyanto & Satoto, 2016) ; (Fabiana Meijon Fadul, 2019) ; (Husnah dkk., 2018) ; (Nugraha, 2017) ; (Amandani & Wirakusuma, 2017) ; (Wahyuni, 2016) ; (Fenia, 2018) ; (Singosurandono dkk., 2018) ; (Anugrah, 2020) ;

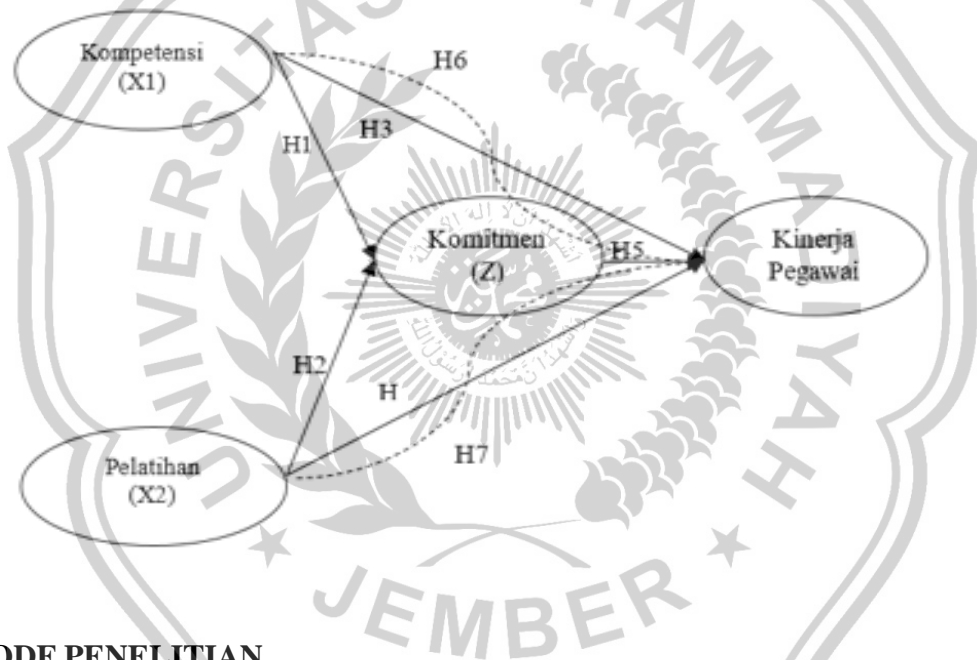
(Sumbogo & Diposumarto, 2017) ; (Esteban-Lloret et al., 2018) ; (Imran & Tanveer, 2015) menerangkan pengaruh pelatihan terhadap kinerja adalah signifikan.

Pengembangan teoritis mengenai komitmen organisasi diatas, maka hasil penelitian sebelumnya yang dirujuk, ialah hasil penelitian (Slameto dkk., 2017) ; (Joko dkk., 2019) ; (Suharto, 2012) ; (Wiguna dkk., 2022) ; (Herlambang dkk., 2022) yang menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja. Namun demikian, ada juga beberapa penelitian yang menunjukkan hasil berbeda. Penelitian (Handayani, 2008) ; (Marsoit dkk., 2017) ; (van Gelderen & Bik, 2016) menyampaikan bahwa komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian (Putra dkk., 2019) ; (Ratnasari dkk., 2021) ; (Sinaga dkk., 2021) menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja namun tidak signifikan.

Obyek yang diteliti relevan dengan dasar keilmuan yang diampu serta ketertarikan peneliti diangkat sebagai objek atas adanya permasalahan yang didapat guna diuji dengan menggunakan beberapa faktor yang telah ditetapkan oleh peneliti mengacu pada hasil observasi yang dilakukan ialah kompetensi dan pelatihan mempengaruhi kinerja dengan komitmen sebagai variabel *Intervening*

2. KERANGKA KONSEPTUAL

Gambar 1 Kerangka Konseptual



3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Deskriptif digunakan untuk menggambarkan data tanpa membuat kesimpulan umum, sedangkan metode kuantitatif adalah jenis penelitian yang terstruktur dan sistematis. Populasi penelitian terdiri dari 144 pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jember. Seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (teknik sampling jenuh). Tingkat kesalahan maksimal yang diperbolehkan dalam penelitian sosial adalah 5% (0,05).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validasi WarpPLS 7.0 sebagaimana tabel berikut ini :

Tabel 3 Combined loadings and cross-loadings

| | X1 | X2 | Z | Y | Type (a) | SE | P value |
|------|--------|--------|--------|--------|----------|-------|---------|
| X1.1 | 0.767 | -0.118 | -0.009 | 0.686 | Reflect | 0.070 | <0.001 |
| X1.2 | 0.881 | 0.161 | -0.109 | -0.283 | Reflect | 0.068 | <0.001 |
| X1.3 | 0.882 | -0.058 | 0.116 | -0.314 | Reflect | 0.068 | <0.001 |
| X2.1 | -0.047 | 0.890 | 0.084 | 0.078 | Reflect | 0.068 | <0.001 |
| X2.2 | -0.114 | 0.897 | 0.148 | -0.074 | Reflect | 0.068 | <0.001 |
| X2.3 | 0.163 | 0.883 | -0.235 | -0.003 | Reflect | 0.068 | <0.001 |
| Z1 | 0.022 | 0.104 | 0.868 | 0.361 | Reflect | 0.068 | <0.001 |
| Z2 | -0.031 | 0.048 | 0.891 | -0.203 | Reflect | 0.068 | <0.001 |
| Z3 | 0.010 | -0.149 | 0.893 | -0.148 | Reflect | 0.068 | <0.001 |
| Y1 | 0.111 | -0.135 | 0.384 | 0.884 | Reflect | 0.068 | <0.001 |
| Y2 | -0.241 | 0.392 | 0.345 | 0.841 | Reflect | 0.069 | <0.001 |
| Y3 | -0.036 | 0.129 | -0.193 | 0.812 | Reflect | 0.069 | <0.001 |
| Y4 | -0.062 | -0.284 | -0.509 | 0.817 | Reflect | 0.069 | <0.001 |
| Y5 | 0.060 | 0.106 | -0.095 | 0.742 | Reflect | 0.070 | <0.001 |
| Y6 | 0.156 | -0.182 | 0.016 | 0.895 | Reflect | 0.068 | <0.001 |

Sumber : data diolah peneliti (2023)

Perhitungan WarpPLS 7.0 sebagaimana tabel 4.8 yaitu hasil nilai cross-loadings meraih nilai diatas 0,7 dengan P value dibawah 0,05. Hal ini membuktikan kriteria uji validitas konvergen tercukupi.

Uji Reliabilitas

Uji ini penting karena jika instrumen pengukuran tidak dapat diandalkan, maka hasil penelitian yang dihasilkan juga tidak dapat diandalkan.

Tabel 4 Uji Reliabilitas

| Variabel | Composite reliability | Cronbach's alpha |
|------------------|-----------------------|------------------|
| Kompetensi | 0.882 | 0.797 |
| Pelatihan | 0.920 | 0.869 |
| Komitmen pegawai | 0.915 | 0.861 |
| Kinerja | 0.931 | 0.911 |

Sumber : olah data peneliti (2023)

Evaluasi Inner Model

Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

Koefisien jalur ditunjukkan tabel berikut :

Tabel 5 Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

| <i>Path coefficients</i> | | | | |
|--------------------------|-------|-------|-------|---|
| | X1 | X2 | Z | Y |
| Z | 0.283 | 0.553 | | |
| Y | 0.194 | 0.136 | 0.629 | |

| <i>P values</i> | | | | |
|-----------------|--------|--------|--------|---|
| | X1 | X2 | Z | Y |
| Z | <0.001 | <0.001 | | |
| Y | 0.008 | 0.047 | <0.001 | |

Sumber : data diolah peneliti (2023)

Hasil pengujian (*Path Analysis*) pada model dan koefisien jalur penelitian terhadap Satuan Pamong Praja Kabupaten Jember sebagai berikut :

- Berdasarkan nilai Path coefficient 0,283 dan ρ -value 0,001, dapat ditarik kesimpulan terdapat pengaruh signifikan kompetensi (X1) terhadap komitmen pegawai (Z).
- Berdasarkan nilai Path coefficient 0,553 dan ρ -value 0,001, dapat ditarik kesimpulan terdapat pengaruh signifikan pelatihan (X2) terhadap komitmen pegawai (Z).
- Berdasarkan nilai Path coefficient 0,194 dan ρ -value 0,008, dapat ditarik kesimpulan terdapat pengaruh signifikan kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y).
- Berdasarkan nilai Path coefficient 0,136 dan ρ -value 0,047, dapat ditarik kesimpulan terdapat pengaruh signifikan pelatihan (X2) terhadap kinerja (Y).
- Berdasarkan nilai Path coefficient 0,629 dan ρ -value 0,001, dapat ditarik kesimpulan terdapat pengaruh signifikan komitmen pegawai (Z) terhadap kinerja (Y).

Pengaruh Jalur Pengaruh Tidak Langsung

Uji ini merupakan metode statistik untuk mengevaluasi efek mediasi dari satu variabel ke variabel lain dalam suatu model statistik.

Tabel 6 Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung

Indirect effects for paths with 2 segments

| | X1 | X2 | Z | Y |
|----|-------|-------|---|---|
| X1 | | | | |
| X2 | | | | |
| Z | | | | |
| Y | 0.178 | 0.347 | | |

P values of indirect effects for paths with 2 segments

| | X1 | X2 | Z | Y |
|----|-------|--------|---|---|
| X1 | | | | |
| X2 | | | | |
| Z | | | | |
| Y | 0.005 | <0.001 | | |

Sumber : data diolah peneliti (2023)

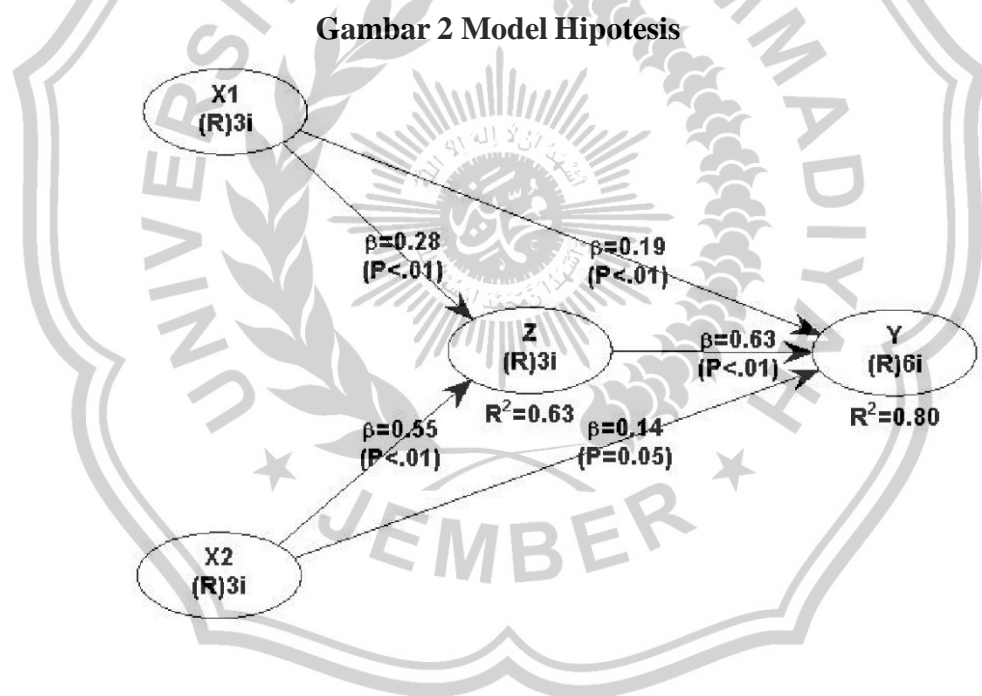
Pengujian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X1) dan pelatihan (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) melalui komitmen pegawai (Z), namun pada tingkat pengaruh yang berbeda.

Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Total

Variabel kompetensi (X1) memiliki total pengaruh 0,372 dimana rinciannya yakni pengaruh langsung 0,194 dan pengaruh tidak langsung 0,718. Sementara itu, variabel pelatihan (X2) memiliki total pengaruh 0,483 dimana rinciannya yakni pengaruh langsung 0,136 dan pengaruh tidak langsung 0,374. Pelatihan (X2) merupakan variabel *independent* dengan pengaruh paling besar terhadap komitmen (Z) yakni senilai 0,553. Sedangkan komitmen pegawai (Z) adalah variabel *independent* dengan pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai (Y) senilai 0,629. Variabel *independent* dengan pengaruh terbesar terhadap kinerja (Y) melalui komitmen pegawai (Z) yakni pelatihan (X2) dengan nilai pengaruh 0,374.

Model Hipotesis

Dalam model PLS, variabel komitmen pegawai dapat ditambahkan sebagai variabel *intervening* dalam memberikan kontribusi tambahan dalam menjelaskan kinerja. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dapat diuji secara lebih akurat dan dapat memberikan hasil yang lebih valid.



Koefisien Determinasi

Kompetensi dan pelatihan dapat menjelaskan 62,7% variabel komitmen pegawai, sementara 37,3% dijelaskan variabel lain (diluar penelitian ini). Kompetensi, pelatihan, dan komitmen pegawai dapat menjelaskan kinerja senilai 79,9%, sementara 20,1% dijelaskan variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen pegawai.

Pada uji kompetensi terhadap komitmen pegawai, ditemukan koefisien senilai 0,283 dan ρ -value senilai 0,001. ρ -value $< \alpha$ ($0,001 < 0,05$), H_0 ditolak, artinya kompetensi

berpengaruh signifikan kepada komitmen pegawai. Dengan kata lain, hasil tersebut membuktikan bahwa dengan adanya peningkatan kompetensi, maka komitmen pegawai di Satpol PP Kab. Jember dapat ditingkatkan.

Menurut Virk (2011), kompetensi dan komitmen organisasional saling mempengaruhi, dimana peningkatan kompetensi dapat meningkatkan komitmen organisasional dan sebaliknya, peningkatan komitmen organisasional dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kompetensi mereka. Jan & Hasan (2020), menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi yang baik cenderung merasa lebih percaya diri dan puas dengan pekerjaannya, sehingga semakin loyal terhadap organisasi tempat ia bekerja. Hasil penelitian Permana dkk. (2021), menunjukkan semakin tinggi dan sesuai kompetensi karyawan, maka komitmen afektif dan normatif meningkat, namun tidak demikian pada komitmen kontinyu.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Komitmen pegawai.

Pada uji pelatihan kepada komitmen pegawai, ditemukan koefisien senilai 0,553 dan ρ -value senilai 0,001. ρ -value $< \alpha$ ($0,001 < 0,05$), H_0 ditolak, artinya pelatihan berpengaruh signifikan kepada komitmen pegawai. Dengan kata lain, hasil tersebut membuktikan bahwa dengan adanya pelatihan maka komitmen pegawai di Satpol PP Kab. Jember dapat ditingkatkan.

Menurut Stewart dan Brown (2011), pelatihan adalah proses yang dirancang dalam memaksimalkan keterampilan, *knowledge*, & *attitude* karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Yang (2012), pelatihan yaitu suatu rangkaian pembelajaran yang dirancang untuk memaksimalkan kerja karyawan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi. Pelatihan dapat mencakup berbagai jenis keterampilan, mulai dari keterampilan teknis hingga keterampilan interpersonal dan manajerial. Pelatihan dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, seperti pelatihan dalam kelas, pelatihan online, pelatihan *on-the-job*, dan pelatihan coaching. Penelitian (Abdul, 2018) ; (Nugraha, 2017) ; (Wahyuni, 2016) ; (Anugrah, 2020) menunjukkan hasil pelatihan berpengaruh signifikan kepada komitmen pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja.

Pada uji kompetensi kepada kinerja, ditemukan koefisien senilai 0,194 dan ρ -value senilai 0,008. ρ -value $< \alpha$ ($0,001 < 0,05$), H_0 ditolak, artinya kompetensi berpengaruh signifikan kepada kinerja (H_3 diterima). Dengan kata lain, peningkatan kompetensi yang sesuai akan meningkatkan kinerja Satpol PP Kab. Jember.

Amstrong (2009), menjelaskan kompetensi yaitu kombinasi *knowledge*, keterampilan, & *attitude* yang dimiliki individu, yang menghasilkan kinerja yang efektif. Mathis dan Jackson (2011) mendefinisikan kompetensi yaitu ketika individu dapat menyelesaikan *job* tertentu dengan sangat baik yang melibatkan keterampilan teknis, pengetahuan, dan sikap dalam mencapai tujuan dalam pekerjaan. Hal ini didukung oleh riset (Nursaid dkk., 2021) (Setiawan dkk., 2022) ; (Nursaid et al., 2019) ; (Nursaid, 2017) ; (Pandaleke, 2016) ; (Diansyah dkk., 2020) ; (Slameto dkk., 2017) ; (Sumbogo & Diposumarto, 2017) ; (Mahmudah dkk., 2021) yang menunjukkan peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja pula.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja.

Pada uji variabel kompetensi terhadap kinerja, ditemukan koefisien senilai 0,136 dan ρ -value senilai 0,047. ρ -value $< \alpha$ ($0,001 < 0,05$), H_0 ditolak, artinya pelatihan berpengaruh signifikan kepada kinerja (H_4 diterima). Dengan kata lain, peningkatan pelatihan yang sesuai akan meningkatkan kinerja Satpol PP Kab. Jember

Fransen dkk (2012) menambahkan bahwa pelatihan juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Sementara itu, Assem dan Dulewis (2013) menekankan bahwa pelatihan harus diarahkan untuk mengembangkan kompetensi yang relevan dengan tuntutan pekerjaan agar efektif. Menurut Sharma (2014), pelatihan dapat membantu pegawai untuk memperbaiki keterampilan dan pengetahuan yang kurang, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka di tempat kerja. Hal ini didukung oleh riset (Fabiana Meijon Fadul, 2019) ; (Husnah dkk., 2018) ; (Nugraha, 2017) ; (Amandani & Wirakusuma, 2017) ; (Wahyuni, 2016) ; (Fenia, 2018) ; (Singosurandono dkk., 2018) ; (Anugrah, 2020) ; (Sumbogo & Diposumarto, 2017) ; (Esteban-Lloret et al., 2018) yang menunjukkan peningkatan kuantitas dan kualitas pelatihan akan meningkatkan kinerja juga

Pengaruh Komitmen pegawai Terhadap Kinerja.

Uji variabel kompetensi terhadap kinerja, ditemukan koefisien senilai 0,629 dan p -value senilai 0,001. Karena p -value $< \alpha$ ($0,001 < 0,05$), H_0 ditolak, artinya komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja (H_5 diterima). Dengan kata lain, peningkatan komitmen akan meningkatkan kinerja Satpol PP Kab. Jember

Menurut Sutrisno (2012), komitmen pegawai karyawan adalah suatu sikap yang kuat dan konsisten dalam mempertahankan organisasi dengan merespons secara positif terhadap nilai-nilai organisasi dan memperjuangkan kepentingan organisasi. Wulantika (2017) mendefinisikan komitmen pegawai karyawan sebagai sikap atau keyakinan individu untuk mengabdikan diri dalam bekerja dan mempertahankan organisasi di mana individu tersebut bekerja. Robbins (2015) menggambarkan komitmen pegawai karyawan sebagai tingkat kesediaan dan keinginan pegawai untuk bekerja dengan baik dan bertahan di suatu organisasi. Komitmen ini ditunjukkan melalui loyalitas, partisipasi aktif, dan keinginan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini didukung oleh riset Van Gelderen & Bik (2016), Joko et al. (2019), Suharto (2012), Wiguna et al. (2022), dan Herlambang et al. (2022), yang menjelaskan bahwa peningkatan faktor komitmen pegawai akan membuat kinerja meningkat.

Pengaruh kompetensi terhadap Kinerja melalui Komitmen pegawai

Analisis data menyimpulkan bahwa pengaruh langsung kompetensi kepada kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung kompetensi kepada kinerja melalui komitmen pegawai. Total pengaruh kompetensi kepada kinerja adalah 0,372 dengan pengaruh langsung 0,194 dan pengaruh tidak langsung 0,178.

Ini didukung oleh riset Wagiyono et al. (2020), Adam et al. (2020), Anggraeni & Helmy (2020), Permana et al. (2021), dan Rahmadani et al. (2022) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kompetensi kepada kinerja melalui komitmen pegawai.

Terdapat Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja melalui Komitmen Pegawai

Analisis data menyimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung pelatihan kepada kinerja melalui komitmen pegawai lebih besar daripada pengaruh langsung pelatihan kepada kinerja. Total pengaruh pelatihan kepada kinerja (Y) adalah 0,483, terdiri dari pengaruh langsung 0,136 dan pengaruh tidak langsung 0,347.

Ini didukung oleh riset Anugrah (2020), Wahyuni (2016), Nugraha (2017), Abdul (2018), dan Rahmadani et al. (2022) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara pelatihan kepada kinerja melalui komitmen pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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

1. Hasil pengujian membuktikan kompetensi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai Satuan Pamong Praja Kabupaten Jember .
2. Hasil pengujian membuktikan pelatihan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai Satuan Pamong Praja Kabupaten Jember .
3. Hasil pengujian membuktikan kompetensi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satuan Pamong Praja Kabupaten Jember.
4. Hasil pengujian membuktikan pelatihan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satuan Pamong Praja Kabupaten Jember.
5. Hasil pengujian membuktikan komitmen pegawai, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satuan Pamong Praja Kabupaten Jember.
6. Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel kompetensi terhadap variabel kinerja melalui variabel *intervening* komitmen pegawai Satuan Pamong Praja Kabupaten Jember yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsungnya
7. Hasil pengujian membuktikan pengaruh tidak langsung dari variabel pelatihan terhadap kinerja melalui variabel *intervening* komitmen pegawai Satuan Pamong Praja Kabupaten Jember yang nilainya lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsungnya.

Saran

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

1. Mengacu pada kesimpulan yang menyatakan bahwa kompetensi dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai dan kinerja, hendaknya Pemerintah Kabupaten Jember melalui Pimpinan Satpol PP Kab. Jember :
 - a. Sedapat mungkin memperhatikan kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan saat melakukan penerimaan pegawai baik jalur rekrutmen maupun mutasi dan promosi.
 - b. Meningkatkan kuantitas dan kualitas pelatihan dengan kurikulum atau materi menumbuhkan komitmen pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja
 - c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja. Untuk itu dapatnya membuat kajian mendalam, selanjutnya mengeksplorasi faktor – faktor yang dapat meningkatkan komitmen pegawai demi mengoptimalkan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Jember.
2. Bagi penelitian yang akan datang disarankan agar mempertimbangkan faktor – faktor lain yang turut berpengaruh terhadap komitmen pegawai dan kinerja seperti kepemimpinan, pengembangan karir, kompensasi dan disiplin kerja.
3. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan objek yang berbeda atau lebih spesifik dalam menentukan responden penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Abdul, L. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Rakyat Indonesia c.g cikditiro, yogyakarta. 1–8.
[https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/9608/Abdul Latif.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/9608/Abdul%20Latif.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Adam, M. I., Sanosra, A., & Susbiani, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 109–123.
- Aguinis, H. (2019). Performance Management (4th ed.). Boston: Pearson.
- Alefari, M., Almani, M., & Salontis, K. (2020). *A System Dynamics Model of Employees ' Performance*.
- Allen and Meyer. 2013. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization. PT Elex Media Komputindo, Jakarta
- Amandani, N. M. R., & Wirakusuma, M. gede. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Profesi Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 2017(1), 916–942.
- Anggraeni, L., & Helmy, I. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 271–280.
<https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i2.475>
- Anugrah, A. (2020). the Impact of Training and Compensation Toward Employee Performance Through Organizational Commitment As an Intervening Variable At Pt. Garuda Indonesia Branch Office Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 466(4), 466–477.
- Arifin, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 81(1), 96-104.
- Arifin, A. (2021). Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kecamatan Kecamatan Krian Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 29-40.
- Armstrong, M. (2009). Armstrong's Handbook Of Performance Management. An Evidence-Based Guide To Delivering High Performance India: By Replika Press Pvt L Td.
- Armstrong, M. & Murlis, H. (2019). Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance. London: Kogan Page.
- Atatsi, E. A., Stoffers, J., & Kil, A. (2019). Factors affecting employee performance: a systematic literature review. *Journal of Advances in Management Research*, 16(3), 329–351. <https://doi.org/10.1108/JAMR-06-2018-0052>
- Barba Aragón, M. I., Jiménez Jiménez, D., & Sanz Valle, R. (2014). Training and performance: The mediating role of organizational learning. *BRQ Business Research Quarterly*, 17(3), 161–173. <https://doi.org/10.1016/j.cede.2013.05.003>
- Blanchard, H, Paul, Hersey and Kenneth. 2005. Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources. 4th Ed. [terjemahan]. Jakarta: Erlangga.
- Borman, W.C. & Motowidlo, S.J. (2019). Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology, Volume 1: Personnel Psychology. London: SAGE Publications.

- Chin, Wynne W. 1998. *The partial Least Square Approach to Structural Equation Modeling*. Lawrence Erlbaum Associates, Publisher. University of Huston
- Colquitt, J.A. (2013). *Organizational Behavior (Improvin Performance and Commitment in the Workplace)*. New York : McGraw-Hill Education..
- Dessler, Gary. (2006). *Manajemen sumber daya manusia, Jilid II*, Jakarta: PT. Indeks.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, Garry. 2013. *Human Resource Management – Thirteenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Diansyah, M., Sudiarta Athar, H., & Fauzi, A. (2020). Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Kaitanya Pada Motivasi Dan Kinerja Pegawai. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(2), 267–276. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i2.141>
- Eddy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Ernawan, F., Qomariah, N., & Sanosra, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (*Study Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bondowoso*). 2.
- Esteban-Lloret, N. N., Aragón-Sánchez, A., & Carrasco-Hernández, A. (2018). Determinants of employee training: impact on organizational legitimacy and organizational performance. *International Journal of Human Resource Management*, 29(6), 1208–1229. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1256337>
- Fauzan, R. (2015). Efektifitas Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Serta Kinerja Karyawan. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 19(2), 314–325. <http://jurkubank.wordpress.com>
- Fenia, S. Z. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dosen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi X Di Sumatera Barat. *Jurnal Benefita*, 3(1), 76. <https://doi.org/10.22216/jbe.v3i1.2361>
- Fransen, A. F., Van de Ven, J., Meriën, A. E. R., de Wit- Zuurendonk, L. D., Houterman, S., Mol, B. W., and Oei, S. G. (2012). Effect of obstetric team training on team performance and medical technical skills: a randomised controlled trial. *BJOG: An International Journal of Obstetrics and Gynaecology*, 119(11), 1387-1393.
- Fred E. Fiedler (1967). *Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill Book, Company.
- Fu, W., and Deshpande, S. P. (2014). The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's insurance company. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 339-349.
- Graen, G.B., dan Uhl-Bien, M. 1995. *Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader-Member Exchange (LMX) Theory of Leadership over 25 Years: Applying a Multi-Level Multi-Domain Perspective*. *Leadership Quarterly*, Vol.6, No.2.
- Greogy Moorhead dan Ricky W. Griffin. 2013. "Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi " edisi 9. Jakarta. Salemba empat
- Grote, D. (2021). *Forced Ranking: Making Performance Management Work*. New York: Routledge.
- Hafeez, M. H., Javed, A., & Malik, O. F. (2018). Employee competencies and their impact on organizational performance: A review. *Journal of Organizational Behavior Research*, 3(1), 15-28.
- Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetaka kesembilan belas*, PT. Bumi Aksara, Jakarta

- Handayani, W. (2008). Dampak Komitmen Organisasi, Self Efficacy terhadap Konflik Peran dan Kinerja Karyawati PT. HM. Sampoerna Tbk. di Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 70–78.
- Hariyanto, K., & Satoto, E. B. (2016). Kriteria Yang Berpengaruh Dalam Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Analytical Hierarchy Process. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 15(1), 19. <https://doi.org/10.23917/jiti.v15i1.1148>
- Hendrawan, Y. K., dan Wahyuni, S. Pengaruh Pelatihan-Pengembangan Dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 16(1), 89-104.
- Herlambang, T., Nursaid, & Rahmanto, A. (2022). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada RSUD Blambangan Kabupaten Banyuwangi) pengaruh gaya kepemimpinan , disiplin kerja dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai Variabel intervening pada Pegawai RSUD.
- Hidayat, A. S., Alwi, M., & Setiawan, Y. (2017). The Training And Competence Effect Of Pt Batik Trusmi Cirebon's employee Performance. *International Journal of Advanced Research*, 15(2), 346-354.
- House, Robert J. and Mitchell, Terence R., 1975. Path Goal Theory of Leadership : Faculty of Management Studies, University of Toronto
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Husnah, L., Setyowati, T., & S, W. E. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Royal Hotel Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(1), 33–45. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i1.1714>
- Imran, M., & Tanveer, A. (2015). Impact of Training & Development on Employees' Performance in Banks of Pakistan. *European Journal of Training and Development Studies*, 3(1), 22–44. www.eajournals.org
- Ivancevich, John M. (2006). Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta: PT Gelora Aksara.
- Jan, R. H., & Hasan, F. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri Di Indonesia Timur. *Gorontalo Management Research*, 3(1), 176. <https://doi.org/10.32662/gomares.v3i1.852>
- Joko, T., Munir, R., & Fattah, N. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. *Journal Of Management*, 2(2), 416.
- Kasali, R. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kim, W. G., and Brymer, R. A. (2011). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 1020-1026.
- Kusumawati, D., Hidayat, A., & Ratnawati, A. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi pegawai pada kantor perpajakan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 1440-1451.
- Lertputtarak, S. (2011). The Influence of HR, IT, and Market Knowledge Competencies on the Performance of HR Manager in Food Exporting Companies in Thailand. *Browser Download This Paper*.
- Liana, Y., & Irawati, R. (2014). Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Di Malang Raya. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), 17–34.

- Lotunani, A., Idrus, M. S., Afnan, E., and Setiawan, M. (2014). The Effect of Competence on Commitment, Performance and Satisfaction with Reward as a Moderating Variable (A Study on Designing Work plans in Kendari City Government, Southeast Sulawesi). *Dalam International Journal of Business and Management Invention*, 3(2), 18-25.
- Luthans, Fred (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Company
- Mahmudah, Y. U., Sanosra, A., & Qomariah, N. (2021). *Open Access Efforts to Improve Employee Performance Based on Competence , Work Environment , Motivation and Career Planning at the Environmental Service*. 11, 43–54.
- Maarif, M. Syamsul dan Lindawati Kartika (2014), *Manajemen Pelatihan Upaya Mewujudkan Kinerja Unggul dan Pemahaman Employee- Engagement*, Bogor: PT Penerbit IPB Press
- Ma'arif, M. Syamsul dan Lindawati Kartika. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*. Bogor : PT. Penerbit IPB Press
- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. (2017). the Effect of Training, Work Discipline and Organization Commitment To Performance Employee At Pt. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4285–4294.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18393>
- Marsoit, P., Sendow, G., dan Rumokoy, F. S. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- 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.
- Masoud, E. Y. (2013). The Impact of Functional Competencies on Firm Performance of Pharmaceutical Industry in Jordan. *International Journal of Marketing Studies*, 5(3), 56.
- Mathis, R.L dan Jackson. 2015. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat
- Mathis dan Jackson 2011. *Human Resource Manajement (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- McShane, Steven L dan Von Glinow, Mary A. (2010). *Organizational Behaviour- Emerging Knowledge and Practice For The Real World 5th Edition*. New York : McGraw-Hill
- Moeheriono. 2013. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : PT. Raja GrafindoPersada
- Mulyadi, S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(2), 98-107.
- 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.
- Nadler, Leonard. 2020. *The Handbook of Human Resource Development*. New York: John. Wiley & Sons.
- Newman, A., Thanacoody, R., and Hui, W. (2011). The impact of employee perceptions of training on organizational commitment and turnover intentions: a study of multinationals in the Chinese service sector. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(8), 1765-1787.
- Nkosi, S. M. (2015). Effects of training on employee commitment, retention and performance: A case study of a Local Municipality in South Africa. *European Journal of Business and Management*, 7(15), 104-108.
- Nugraha, R. S. (2017). Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(1).

- Nkosi, S. M. (2015). Effects of training on employee commitment, retention and performance: A case study of a Local Municipality in South Africa. *European Journal of Business and Management*, 7(15), 104-108.
- Nugraha, R. S. (2017). Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 55–63. <https://doi.org/10.26905/jbm.v4i1.1712>
- Nursaid. (2017). Pengaruh Etika Bisnis, Kompetensi Inti dan Strategi Kewirausahaan Terhadap Keunggulan Bersaing dan Kinerja Usaha Pada Perusahaan Teknologi Informasi Jawa Timur. *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology, Tenth Edition Paul*, 7(2), 257–272.
- Nursaid, Fathiah, K. S., Martini, N. N. P., Sanosra, A., & Qomariah, N. (2021). The Impact of Competence and Work Environment on Employee Motivation and Performance in The Financial and Asset Management Division. *Quality - Access to Success*, 22(185), 52–63. <https://doi.org/10.47750/QAS/22.185.08>
- Nursaid, Fathiah, K. S., Martini, N. N. P., Sanosra, A., & Qomariah, N. (2019). *The Impact of Competence and Work Environment on Employee Motivation and Performance in The Financial and Asset Management Division*.
- Owoeye, I. (2018). Competence-Enhancing Interventions and Organisational Performance: A Theoretical Review. *Journal of Human Resource Management*, 6(2), 67. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20180602.14>
- Pandaleke, D. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2), 199–210.
- Permana, B. S., Marbawi, M., & Qamarius, I. (2021). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT PAG. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 5(2), 9. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v5i2.3432>
- Pineda-Herrero, P., Belvis, E., Moreno, V., Duran-Bellonch, M. M., and Ucar, X. (2011). Evaluation of training effectiveness in the Spanish health sector. *Journal of Workplace Learning*, 23(5), 315-330.
- Pemerintah Indonesia. (2020). Pedoman Umum Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Tahun 2020. Jakarta: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Permendagri No. 33 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Permendagri No. 31 Tahun 2018 tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Kepada Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah.
- Pramukti, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(1), 17-23.
- Purnawati, E., & Suparta. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 36–54. <https://doi.org/10.22225/jj.4.2.211.35-54>
- Putra, R., Nyoto, Suyono, & Wulandari, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Di SMK Negeri Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 328–343. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>

- Rahmadani, W. A., Qomariah, N., & Sanosra, A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Komitmen Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan (*Studi Pada PT Asuransi Ramayana Tbk. Cabang Jember*). 1–15.
- Rachmawati IK. 2008. Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Penerbit Andi. 184 hal.
- Ratnasari, S. L., Sinaga, E. P., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*, 5(2), 128–140.
<https://doi.org/10.33373/jtp.v5i2.3072>
- 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 18-29*
www.iosrjournals.org
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Robbins, Stephan S. (2005) “Essential of Organizational Behavior : 8th Edition” Prentice Hall. Upper Saddle River.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Robertson, 2002, *Performance Measurement*, Jogjakarta.
- Sangadji. (2010). Metodologi Penelitian–Pendekatan Praktis dalam Penelitian, Yogyakarta: ANDI
- Setiawan, Y., Qomariah, N., & Jember, U. M. (2022). The Role of Competence , Leadership , Work Environment and Motivation in Improving Employee Performance. *International Journal of Humanities and Social Science Invention (IJHSSI)*, 11(2), 47–58.
<https://doi.org/10.35629/7722-1102014758>
- Setyadi, T., & Budiyo, R. (2021). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Program Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Penilaian Kinerja Terhadap Intention To Stay. *Jurnal Stie Semarang*, 13(1), 13–28.
- Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. (2021). Keywords: Training; Competence; Work Discipline; Job Stress Employee Performance 11. *PKP (Public Knowledge Project)*, 9(2), 11–17. <https://journal.unrika.ac.id/index.php/equi>
- Singosurandono, S., Hidayah, S., & Handayani, S. B. (2018). Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Komitmen Afektif Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Rsud Tugurejo Semarang Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 45(XXV), 79–96.
- Slameto, Sulasmono, B. S., & Wardani, K. W. (2017). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor Penentunya. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 27(2), 38–47.
<http://journals.ums.ac.id/index.php/jpis/article/view/5718>
- Sharma, H. (2014). *Importance and performance of managerial training in Indian companies—an empirical study. Journal of Management Development*, 33(2), 75-89.
- Simamora Henry. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua. Yogyakarta : STIE TKPN
- Steers, R.M dan Porter, L. W. 1983. Motivational and Work Behavior. New york : Mc Graw hill Book Company.
- Stewart, Greg L. dan Brown, Kenneth G. (2011). Human Resource Management 2nd Edition: Linking Strategy To Practice. United States Of America: John Wiley and Sons, Inc

- Suharto, A. A. (2012). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada inspektorat kabupaten kediri. *Ilmu Manajemen*, 3, 67–79.
- Soeprajitno, Setyawan, & Wihara. (2019). *Dampak Pelatihan “ Service Excellence ” Terhadap Kinerja Karyawan*. 4, 22–30.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung : IKAPI
- Sumbogo, I. A., & Diposumarto, N. S. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Reporter, Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Pt Swc. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 331–340.
<https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i3.66>
- Suparman. (2021). Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara. Yogyakarta: Deepublish.
- Tsai, M. C., Cheng, C. C., and Chang, Y. Y. (2010). Drivers of hospitality industry employees' job satisfaction, organizational commitment and job performance. *African Journal of Business Management*, 4(18), 4118.
- Utama, A. A. N. B. D. I. G. A. S. I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, VI, 174–182.
- Utomo, A. W., & Qomariah, N. (2019). 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*, 8(09), 46–52. www.ijbmi.org46%7CPage
- Van Den Assem, B., and Dulewicz, V. (2014). Patient satisfaction and GP trustworthiness, practice orientation and performance: Implications for selection, training and revalidation. *Journal of health organization and management*, 28(4), 532-547.
- Van Gelderen, B. R., & Bik, L. W. (2016). Affective organizational commitment, work engagement and service performance among police officers. *Policing*, 39(1), 206–221.
<https://doi.org/10.1108/PIJPSM-10-2015-0123>
- Virk, H. K. (2011). Impact Of Emotional Intelligence On Job Satisfaction, Organizational Commitment and Perceived Success. *International Journal Art and Sciences*, 4(22), 297-312.
- Vroom, Victor H., and Yetton Philip W., 1973. Leadership and Decision-Making : University of Pittsburgh Pre
- Vukovic, D., Bjegovic-Mikanovic, V., Otok, R., Czabanowska, K., Nikolic, Z., and Laaser, U. (2014). Which level of competence and performance is expected? A survey among European employers of public health professionals. *International journal of public health*, 59(1), 15-30.
- Wagiyono, S. A., Sanosra, A., & Herlambang, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 10(2), 1–12.
- Wahyuni, Y. K. H. & S. (2016). Pengaruh Pelatihan-Pengembangan Dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 16(Right issue), 89–104.
- Wiguna, P. K. S., Martini, N. N. P., Qomariah, N., Satoto, E. B., & Thamrin, M. (2022). The Role of Leadership , Employee Commitment and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance Improvement. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR) American*, 6(10), 122–131.
- 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.

- Yamao, S., and Sekiguchi, T. (2015). Employee commitment to corporate globalization: The role of English language proficiency and human resource practices. *Journal of World Business*, 50(1), 168-179.
- Yang, H., Sanders, K., and Bumatay, C. P. (2012). Linking perceptions of training with organizational commitment: The moderating role of self-construals. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(1), 125-149.
- Yu, W., and Ramanathan, R. (2012). The effects of employee competencies and IT applications on operations strategy: an empirical study of retail firms in China. *Measuring Business Excellence*, 16(1), 3-20.
- Yudistira, D. (2020). Strategi Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- 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.
- Yuningsih, E., & Ajrina. (2016). Analisis Kebutuhan Pelatihan Departemen Quality Assurance Dan Departemen Engineering Pt Milko Beverage Industry, Bogor. *Jurnal Visionida*, 2(2), 1-12.
- Zaitouni, M., Sawalha, N. N., and Sharif, A. (2011). The impact of human resource management practices on organizational commitment in the banking sector in Kuwait. *International Journal of Business and management*, 6(6), 108.
- <https://www.kompasiana.com/topanmegaramadhan> diakses pada tanggal 20 Maret 2023

