

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI  
DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI MEDIASI  
( Studi Pada Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang )**

**Agus Riyanto**

**Program Pasca Sarjana Universitas Stikubank Semarang**

**Email : agusarwanamas@gmail.com**

Dr. Hasan Abdul Rozak, S.H. C.N. M.M.

**Program Pasca Sarjana Universitas Stikubank Semarang**

**Email : hasanp29@gmail.com**

**ABSTRACT**

*The purpose of this research is to analyze and empirically prove the influence of competency and job characteristic toward organizational commitment in Trade Department of Semarang City municipality government. Far more, it is also an instrument to analyze and empirically prove the influence of competency, work characteristic and organizational commitment toward the employees' performance of the department. Population of this research is the 275 employees of Trade department of Semarang city. Using purposive sampling, which uses the employee whose educational background are diploma to post graduate, the sample obtained is 105 respondents Type of analyze used is double linier regression. Based on the result of the research, it can be concluded that: competency has positive and significant influence toward organizational commitment, job characteristic has positive and significant influence toward organizational commitment, competency has positive and significant influence toward employees' performance, job characteristic has positive and significant influence toward employees' performance, and organizational commitment has positive and significant influence toward employees' performance. Organizational commitment mediate the influence of competency and job characteristic toward employees' performance. This research is using determination significance of 0.10.*

*Keywords: competency, job characteristic, organizational commitment, and employee performance.*

**ABSTRAK**

*Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional pada Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. Untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh kompetensi, karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasional terhadap kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang yang berjumlah 275 orang. Pengambilan sampel dengan teknik purposive sampling dengan kriteria pegawai yang memiliki jenjang pendidikan minimal D3 sampai dengan S2 sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 105 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasional memediasi pengaruh kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Semarang. Dalam penelitian ini menggunakan ketetapan signifikansi 0,10.*

**Kata Kunci:** *kompetensi, karakteristik pekerjaan, komitmen organisasional dan kinerja pegawai.*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi, karena selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Setiap organisasi baik yang bergerak dalam sektor jasa maupun industri selalu berupaya mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan cara-cara profesional untuk meningkatkan kinerja pegawai. salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi adalah mampu mengefektifkan sumber daya manusia, diantaranya adalah dengan meningkatkan kinerja, dimana kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang menentukan keberhasilan semua aktivitas organisasi, oleh karena itu kompetensi dalam suatu organisasi menjadi sangatlah penting. Tantangan terbesar yang dihadapi oleh organisasi adalah menarik, menahan dan mengembangkan pegawainya. Salah satu cara menghadapi tantangan tersebut adalah dengan memastikan adanya kesesuaian antara kompetensi dengan karakteristik pekerjaan pada pegawai.

Organisasi yang baik harus memperhatikan karakteristik pekerjaan yang ada di instansinya, dan mengupayakan kesesuaian dengan kompetensi dari pegawai yang ada di lingkup organisasi tersebut. Dengan adanya beberapa hal tersebut diharapkan akan tercipta kesesuaian antara kompetensi dan karakteristik pekerjaan yang diharapkan oleh pegawai, dimana hal tersebut akan dapat berdampak positif bagi komitmen pegawai terhadap organisasi.

Kemampuan pegawai dalam melakukan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi individu yang dimiliki. Kompetensi individual meliputi; kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial (Spencer & Spencer, 1993). Senada dengan penelitian Marliana Budiningtyas Winarti

(2013), menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur serta adanya kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan (Surya Desa, 2008:39).

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2007). Suatu organisasi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus menciptakan komitmen yang tinggi disetiap diri pegawainya dalam berorganisasi, sehingga pegawai mampu menjalankan kewajibannya dengan baik sesuai dengan peran dan jabatannya dalam organisasi.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai :

- 1) Bagaimana Kompetensi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang.
- 2) Bagaimana Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang.
- 3) Bagaimana Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang.
- 4) Bagaimana Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang.
- 5) Bagaimana Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang.
- 6) Apakah Komitmen Organisasional Mediasi Pengaruh Kompetensi

terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang.

- 7) Apakah Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang.

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional pada Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang.
2. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional pada Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang.
3. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang.
4. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang.
5. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang.
6. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang yang dimediasi oleh Komitmen Organisasional
7. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang yang dimediasi oleh Komitmen Organisasional

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **a. Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk pengembangan teori tentang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan kompetensi, karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasional serta peningkatan kinerja pegawai.

#### **b. Praktis**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian terdahulu sekaligus dapat digunakan sebagai sumber referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya tentang tema yang sama di masa yang akan datang.

#### **c. Institusional**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, seperti instansi pemerintah atau perusahaan-perusahaan swasta dan khususnya memberikan informasi bagi Dinas Perdagangan Kota Semarang dalam merumuskan kebijakan-kebijakan yang tepat yang dapat meningkatkan kinerja pada pegawai di lingkungan instansi Dinas Perdagangan Kota Semarang.

## **LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kompetensi**

Kompetensi menurut Spancer and Spancer (1993), menyatakan kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaan.

Dimensi kompetensi menurut Spancer and Spancer (1993), yaitu :

1. Motives / Motif
2. Traits / Citra Diri
3. Self Consept/ Konsep Diri
4. Knowledge/ Pengetahuan
5. Skills/ Ketrampilan

### **Karakteristik Pekerjaan**

Hackman and Oldham dalam Robin and Judge, 2015, menyatakan karakteristik pekerjaan adalah variasi keterampilan,

identitas tugas, kekhususan tugas, otonomi, umpan balik yang dilakukan oleh pekerja / karyawan dalam melakukan tugasnya.

Dimensi Karakteristik Pekerjaan, menurut Hackman and Oldham dalam Robin and Judge, 2015. dalam bentuk lima dimensi utama pekerjaan, yaitu :

1. Keahlian yang beragam (Skill Variety)
2. Identitas tugas (Task Identity)
3. Signifikansi Tugas (Task Significance)
4. Kemandirian (Autonomy)
5. Umpan Balik Pekerjaan ( Job Feedback)

### Komitmen Organisasional

Allen Meyer dan Smith (1993) mengemukakan ada 3 bentuk dasar dari komitmen organisasi yaitu affective commitment, continuance commitment dan normative commitment.

Dimensi komitmen organisasional menurut pemikiran Allen Meyer dan Smith (1993) :

1. Affective Commitment
2. Continuance Commitment
3. Normative Commitment

### Kinerja

Menurut Perka BKN No.1 tahun 2013 yang merupakan aturan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011, Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

Dimensi Kinerja Menurut Perka BKN No.1 tahun 2013 yang merupakan aturan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 dinilai dari Kuantitas, Kualitas, Waktu, Biaya, Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama dan Kepemimpinan.

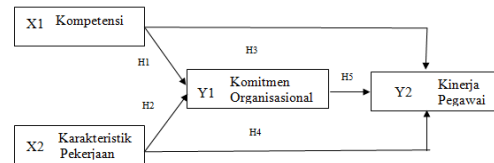
### Pengembangan Hipotesis

- H1 :Kompetensi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional  
H2 :Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap komitmen Organisasional.  
H3 :Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja.

H4 :Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif terhadap Kinerja

H5 :Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja.

### Model Grafis



### Model Matematis

$$Y1 = \alpha_1 + \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + e_1$$

$$Y2 = \alpha_2 + \beta_3 X1 + \beta_4 X2 + \beta_5 Y1 + e_2$$

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2015:80). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang Semarang yang berjumlah 275 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015). Di dalam penelitian ini pemilihan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling* dengan kriteria hanya pegawai yang berpendidikan tingkat D-3 sampai dengan S-2, Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh sebanyak 105 responden.

### Data dan Sumber Data

Sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang telah dibuat dan disusun dalam bentuk rangkaian pernyataan-pernyataan sesuai dengan data variabel yang akan diteliti, yaitu kompetensi, karakteristik pekerjaan, komitmen

organisasional dan kinerja pegawai. dengan indikator sebanyak 48 item.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini meliputi jurnal penelitian terdahulu, serta data-data lain yang relevan dengan penelitian ini.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Deskripsi Responden**

Usia responden di dominasi kelompok usia 41-50 tahun sebesar 47,5%, jenis kelamin responden Pria 76,2% dan responden wanita 23,8%. tingkat pendidikan responden di dominasi S1 sebesar 84,2%, golongan responden didominasi golongan III 92,1%, masa kerja responden di dominasi oleh masa kerja diatas 15 tahun sebesar 79,2%,

### **Deskripsi Variabel**

#### **Kompetensi (X1)**

Indikator dengan nilai mean terendah adalah indikator 12 dengan nilai mean sebesar 5,35 yaitu indikator yang berisi pernyataan “Saya meningkatkan kemampuan fisik dalam melaksanakan suatu tugas tertentu”. hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar responden tidak memerlukan peningkatan kemampuan fisik dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Sedangkan indikator dengan nilai mean yang tertinggi pada variabel kompetensi ini adalah indikator 2 dengan nilai mean sebesar 6,39 yaitu indikator yang berisi pernyataan bahwa “Saya bertanggung jawab penuh mencapai tujuan dalam bekerja”. hal ini bisa diartikan bahwa sebagian besar responden memiliki rasa tanggung jawab penuh dalam bekerja.

#### **Karakteristik Pekerjaan (X2)**

Indikator dengan nilai mean terendah adalah indikator 9 dengan nilai mean sebesar 4,60 yaitu indikator yang berisi pernyataan ” Saya dalam menyelesaikan pekerjaan tidak tergantung dengan orang lain”, hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar responden dalam bekerja membutuhkan kerjasama dengan orang

lain. Sedangkan indikator dengan nilai mean yang tertinggi pada indikator 5 dengan nilai mean sebesar 6,07 yaitu indikator yang berisi pernyataan bahwa “Saya dapat menyelesaikan dan memahami tugas yang saya kerjakan”. hal ini bisa diartikan bahwa sebagian besar responden mampu menyelesaikan dan memahami tugas yang dikerjakan.

#### **Komitmen Organisasional (Y1)**

Indikator dengan nilai mean terendah adalah indikator 11 dengan nilai mean sebesar 4,06 yaitu indikator yang berisi pernyataan “Kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan organisasi ini”. hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar responden beranggapan bahwa kehidupannya tidak akan terganggu (tidak berpengaruh) bila meninggalkan organisasi, Sedangkan indikator dengan nilai mean yang tertinggi pada indikator 18 dengan nilai mean sebesar 6,16 yaitu indikator yang berisi pernyataan “Saya harus selalu loyal terhadap organisasi”. hal ini bisa diartikan bahwa sebagian besar responden loyal terhadap organisasi

#### **Kinerja(Y2)**

Indikator dengan nilai mean terendah adalah indikator 4 dengan nilai mean sebesar 3,74 yaitu indikator yang berisi pernyataan “Saya tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja”. hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar responden masih sering melakukan kesalahan dalam bekerja, Sedangkan indikator dengan nilai mean yang tertinggi pada indikator 24 dengan nilai mean sebesar 6,40 yaitu indikator yang berisi pernyataan “Saya dapat menghargai orang lain”. hal ini bisa diartikan bahwa sebagian besar responden menghargai orang lain.

### **Uji Instrumen Penelitian**

#### **Uji Validitas**

Pada uji validitas untuk variabel kompetensi diperoleh nilai KMO 0,762 artinya sudah memenuhi persyaratan kecukupan sampel karena nilainya sudah lebih > 0,5, sedangkan untuk loading

factornya dari 13 indikator ada 2 indikator yang nilai loading factornya kurang dari 0,4 yaitu indikator X1.1 dan X1.2 sehingga indikator X1.1 dan X1.2 dikeluarkan dulu dan kemudian di uji kembali sehingga hasil akhirnya ada 11 indikator memiliki nilai loading faktor diatas 0,4 sehingga dari 11 indikator untuk variabel kompetensi dinyatakan valid.

Pada uji validitas untuk variabel karakteristik pekerjaan diperoleh nilai KMO 0,733 artinya sudah memenuhi persyaratan kecukupan sampel karena nilainya sudah lebih > 0,5, sedangkan untuk loading factornya dari 12 indikator ada 1 indikator yang nilai loading factornya kurang dari 0,4 yaitu indikator X2.12 sehingga indikator X2.12 dikeluarkan dulu dan kemudian di uji kembali sehingga hasil akhirnya ada 11 indikator memiliki nilai loading faktor diatas 0,4 sehingga dari 11 indikator untuk variabel karakteristik pekerjaan dinyatakan valid

Pada uji validitas untuk variabel komitmen organisasional diperoleh nilai KMO 0,894 artinya sudah memenuhi persyaratan kecukupan sampel karena nilainya sudah lebih > 0,5, sedangkan untuk loading factornya dari 24 indikator ada 1 indikator yang nilai loading factornya kurang dari 0,4 yaitu indikator Y1.2 sehingga indikator Y1.2 dikeluarkan dulu dan kemudian di uji kembali sehingga hasil akhirnya ada 23 indikator memiliki nilai loading faktor diatas 0,4 sehingga dari 23 indikator variabel komitmen organisasional dinyatakan valid.

Pada uji validitas untuk variabel kinerja pegawai diperoleh nilai KMO 0,809 artinya sudah memenuhi persyaratan kecukupan sampel karena nilainya sudah lebih > 0,5, sedangkan untuk loading factornya dari 28 indikator ada 2 indikator yang nilai loading factornya kurang dari 0,4 yaitu indikator Y2.4 dan Y2.5 sehingga indikator Y2.4 dan Y2.5 dikeluarkan dulu dan kemudian di uji kembali sehingga hasil akhirnya ada 26 indikator memiliki nilai loading faktor diatas 0,4 sehingga dari 26

indikator variabel komitmen organisasional dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Variabel kompetensi memiliki nilai Cronbach's alpha sebesar 0,819, variabel karakteristik pekerjaan memiliki nilai Cronbach's alpha sebesar 0,813, variabel komitmen organisasional memiliki nilai Cronbach's alpha sebesar 0,934 dan variabel kinerja pegawai memiliki nilai Cronbach's alpha sebesar 0,935. Hal ini berarti bahwa keempat variabel adalah reliabel atau handal karena memiliki Cronbach's alpha lebih besar dari 0,7

### Uji Model

Persamaan	Adjust R <sup>2</sup>	Anova		Standardized Coefisien		Keterangan
		F	Sig	Beta	Sig	
<b>Model I</b> Independen : - Kompetensi	0.112	7.286	0.001	0.208	0.072	Hipotesis diterima pada tingkat signifikansi 0,10
- Karakteristik Pekerjaan				0.199	0.086	Hipotesis diterima pada tingkat signifikansi 0,10
Dependen : Komitmen Organisasional						
<b>Model II</b> Independen : - Kompetensi	0.420	25.172	0.000	0.241	0.012	Hipotesis diterima pada tingkat signifikansi 0,10
- Karakteristik Pekerjaan				0.429	0.000	Hipotesis diterima pada tingkat signifikansi 0,10
- Komitmen Organisasional				0.138	0.094	Hipotesis diterima pada tingkat signifikansi 0,10
Dependen : Kinerja Pegawai						

Model I : Nilai dari adjusted R square untuk pengaruh variabel kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap variabel komitmen organisasional sebesar 0,112, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan karakteristik pekerjaan secara simultan mampu menjelaskan terhadap variabel komitmen organisasional sebesar 11,2 % sedangkan sisanya 88,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai dari uji F

diperoleh nilai F hitung sebesar 7,286 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, hal ini menjelaskan bahwa variabel kompetensi dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasional, karena nilai signifikansinya lebih  $< 0,10$  yaitu sebesar 0,001. dimana nilai signifikansi pada uji ini menggunakan ketetapan tingkat signifikansi 0,10. Nilai koefisien beta dari variabel kompetensi menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai beta sebesar 0,208 dan nilai signifikansi lebih  $< 0,10$  yaitu sebesar 0,072 dimana nilai signifikansi pada uji ini menggunakan ketetapan tingkat signifikansi 0,10 dan apabila digunakan ketetapan nilai signifikansi 0,05 maka hasilnya tidak signifikan. Nilai koefisien beta dari variabel karakteristik pekerjaan menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasional dengan nilai beta sebesar 0,198 dan nilai sig lebih  $< 0,10$  yaitu sebesar 0,086. dimana nilai signifikansi pada uji ini menggunakan ketetapan tingkat signifikansi 0,10 dan apabila digunakan ketetapan nilai signifikansi 0,05 maka hasilnya tidak signifikan.

Model II : Nilai dari adjusted R square untuk pengaruh variabel kompetensi dan karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasional terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 0,420, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi, karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasional secara simultan mampu menjelaskan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 42 % sedangkan sisanya 58 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai dari uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 25,172 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, hal ini menjelaskan bahwa variabel kompetensi, karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja

pegawai, karena nilai signifikansinya lebih  $< 0,10$  yaitu sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi pada uji ini menggunakan ketetapan tingkat signifikansi 0,10. Nilai koefisien beta dari variabel kompetensi menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai beta sebesar 0,241 dan nilai signifikansi sebesar 0,012 dimana nilai signifikansi pada uji ini menggunakan ketetapan tingkat signifikansi 0,10. Nilai koefisien beta dari variabel karakteristik pekerjaan menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai beta sebesar 0,429 dan nilai sig lebih  $< 0,10$  yaitu sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi pada uji ini menggunakan tingkat signifikansi 0,10. Nilai koefisien beta dari variabel komitmen organisasional menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai beta sebesar 0,138 dan nilai sig lebih  $< 0,10$  yaitu sebesar 0,094 dimana nilai signifikansi pada uji ini menggunakan tingkat signifikansi 0,10 dan apabila digunakan ketetapan nilai signifikansi 0,05 maka hasilnya tidak signifikan.

### **Uji Hipotesis**

H1 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional.

Hasil dari hipotesis pertama yaitu nilai betanya 0.208 dan nilai sig lebih  $< 0,10$  yaitu sebesar 0,072 dimana nilai signifikansi pada uji ini menggunakan tingkat signifikansi 0,10 dan apabila digunakan ketetapan nilai signifikansi 0,05 maka hasilnya tidak signifikan. Hal ini membuktikan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada pegawai di Dinas Perdagangan Kota Semarang, Sehingga H1 diterima.

H2 : Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap komitmen Organisasional.

Hasil dari hipotesis ke dua adalah yaitu nilai betanya sebesar 0,199 dan nilai sig lebih < 0,10 yaitu sebesar 0,086. dimana nilai signifikansi pada uji ini menggunakan tingkat signifikansi 0,10 dan apabila digunakan ketetapan nilai signifikansi 0,05 maka hasilnya tidak signifikan. Hal ini membuktikan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada pegawai di Dinas Perdagangan Kota Semarang , Sehingga H2 diterima.

H3 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil dari hipotesis ke tiga yaitu nilai betanya sebesar 0,241 dan nilai sig lebih < 0,10 yaitu sebesar 0,012 dimana nilai signifikansi pada uji ini menggunakan tingkat signifikansi 0,10. Hal ini membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Semarang , sehingga H3 diterima.

H4 : Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif terhadap Kinerja.

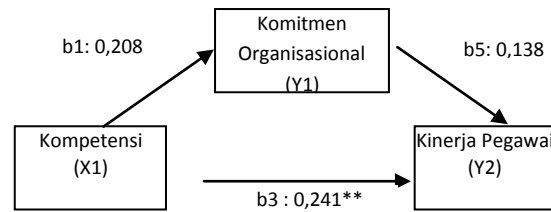
Hasil hipotesis ke empat yaitu nilai betanya sebesar 0,429 dan nilai sig lebih < 0,10 yaitu sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi pada uji ini menggunakan tingkat signifikansi 0,10. Hal ini membuktikan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Semarang, sehingga H4 di terima.

H5 : Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja.

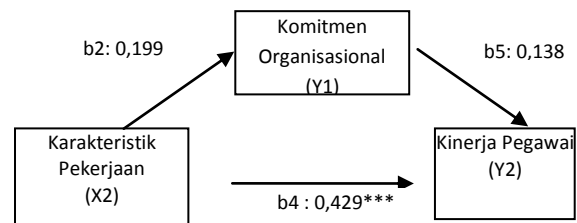
Hasil hipotesis ke lima yaitu nilai betanya sebesar 0,138 dan nilai t sig lebih < 0,10 yaitu sebesar 0,094 dimana nilai signifikansi pada uji ini menggunakan tingkat signifikansi 0,10 dan apabila digunakan ketetapan nilai signifikansi 0,05 maka hasilnya tidak signifikan. Hal ini membuktikan bahwa variabel Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Semarang, sehingga H5 diterima.

## Uji Efek Mediasi

1. Hubungan variabel Kompetensi dan kinerja dengan melalui Komitmen organisasional



2. Hubungan variabel Karakteristik Pekerjaan dan kinerja dengan melalui Komitmen Organisasional



		Value	s.e	LL 95 CI	UL 95 CI	Z	Sig (two)
Model 1	Effect	0,1102	0,0463	0,0195	0,2009	2,3809	0,0173
Model 2	Effect	0,0767	0,0327	0,0126	0,1507	2,3443	0,0191

1. pada model jalur path yang pertama yang telah di hitung dengan menggunakan sobel test di peroleh nilai effect value sebesar 0,1102 dengan nilai sig sebesar 0,0173, yang berarti bahwa variabel komitmen organisasional memediasi pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 11,02 %.
2. Pada model jalur path yang ke dua menunjukkan nilai effect value sebesar 0,0767 dengan nilai sig 0,0191, yang berarti bahwa variabel komitmen organisasional memediasi pengaruh variabel karakteristik pekerjaan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 7,67 %.



## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan, yang ditunjukkan dengan data hasil penelitian nilai  $t$ -betanya 0.208 dan nilai  $sig$  sebesar 0,072 dimana nilai signifikansi pada uji ini menggunakan tingkat signifikansi 0,10 dan apabila digunakan ketetapan nilai signifikansi 0,05 maka hasilnya tidak signifikan, karena nilai  $sig$  lebih  $< 0,10$  artinya signifikan. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Edy Sujono (2012) dan juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Uus Md Fadli, dkk (2012) yang masing-masing menyatakan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Bahwa berdasarkan data hasil penelitian dapat disimpulkan untuk meningkatkan komitmen organisasional pada pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang bisa dilakukan dengan meningkatkan kompetensi terutama dengan meningkatkan mean tertinggi pada indikator 2 yaitu indikator yang berisi pernyataan bahwa "Saya bertanggung jawab penuh mencapai tujuan dalam bekerja". hal ini bisa diartikan bahwa pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Semarang memiliki tanggung jawab penuh dalam bekerja.

### **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional, yang ditunjukkan dengan data hasil penelitian nilai  $t$ -betanya 0.199 dan nilai  $sig$  sebesar 0,086 dimana nilai signifikansi pada uji ini menggunakan tingkat signifikansi 0,10, dan apabila digunakan ketetapan nilai signifikansi 0,05 maka hasilnya tidak signifikan, karena nilai  $sig$  lebih  $< 0,10$  artinya signifikan. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Indi Djastuti (2011) dan juga mendukung

penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Sapta Heriyawan dan Widhy Setyowati (2015) yang keduanya menyatakan hasil bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Bahwa berdasarkan data hasil penelitian dapat disimpulkan untuk meningkatkan komitmen organisasional pada pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang bisa dilakukan dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan terutama dengan meningkatkan mean tertinggi pada indikator 5 yaitu indikator yang berisi pernyataan bahwa "Saya dapat menyelesaikan dan memahami tugas yang saya kerjakan". hal ini bisa diartikan bahwa pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Semarang memiliki kemampuan menyelesaikan dan memahami tugas yang dikerjakan.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan, yang ditunjukkan dengan data hasil penelitian nilai  $t$ -betanya 0.241 dan nilai  $sig$  lebih  $< 0,10$  yaitu sebesar 0,012, karena nilai  $sig$  lebih kecil dari 0,10 berarti signifikan, dimana nilai signifikansi pada uji ini menggunakan tingkat signifikansi 0,10. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Marlina Budhiningtyas Winarti (2013) dan juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ali Baba (2014) yang keduanya menyatakan hasil yang sama bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Bahwa berdasarkan data hasil penelitian dapat disimpulkan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Semarang salah satunya dengan meningkatkan kompetensi dari para pegawai terutama dengan mempertahankan dan meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh para pegawai, hal ini dapat dilihat dengan nilai mean tertinggi pada indikator 2 yaitu indikator yang berisi

pernyataan bahwa “Saya bertanggung jawab penuh mencapai tujuan dalam bekerja”. hal ini bisa diartikan bahwa pegawai memiliki rasa tanggung jawab penuh dalam bekerja. Terkait dengan peningkatan rasa tanggung jawab pegawai salah satunya dengan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai serta mendukung bidang kerja dari para pegawai.

### **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai.**

Dari penelitian ini menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang di tunjukan dengan data hasil penelitan nilai betanya sebesar 0,429 dan nilai sig lebih  $< 0,10$  yaitu sebesar 0,000 , lebih kecil dari 0,10 yang berarti signifikan, dimana nilai signifikansi pada uji ini menggunakan tingkat signifikansi 0,10. Hal ini mendukung penelitian yang di lakukan oleh Prisky Amalia Merike Cendera Kasih, dkk. (2013) dan juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Zanaidah (2010) yang masing-masing menyatakan hasil bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Bahwa berdasarkan data hasil penelitian dapat disimpulkan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Semarang salah satunya dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan dari para pegawai terutama dengan meningkatkan nilai mean yang tertinggi pada indikator 5 yaitu indikator yang berisi pernyataan bahwa “Saya dapat menyelesaikan dan memahami tugas yang saya kerjakan”. hal ini bisa diartikan bahwa pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Semarang memiliki kinerja yang baik.

### **Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai.**

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja, yang di tunjukan dengan data hasil penelitian nilai betanya sebesar 0,138 dan nilai sig sebesar 0,094, dimana nilai signifikansi pada uji ini menggunakan tingkat signifikansi 0,10 dan apabila digunakan ketetapan nilai signifikansi 0,05 maka hasilnya tidak signifikan, Karena nilai sig lebih  $< 0,10$  artinya signifikan. Hal ini mendukung penelitian yang di lakukan oleh Mohammad Sapta, Heriyawan, Widhy Setyowati ( 2015), dengan hasil bahwa Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Bahwa berdasarkan data hasil penelitian dapat disimpulkan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Semarang salah satunya dengan meningkatkan komitmen organisasional dari para pegawai terutama dengan meningkatkan nilai mean yang tertinggi pada indikator 18 yaitu indikator yang berisi pernyataan “Saya harus selalu loyal terhadap organisasi”, hal ini dapat diartikan pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Semarang memiliki sikap yang loyal pada organisasi.

## **KESIMPULAN**

Bedasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional sebagai Mediasi pada Dinas Perdagangan Kota Semarang sebagaimana sudah di jelaskan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional di Dinas Perdagangan Kota Semarang. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kompetensi pegawai maka komitmen organisasional akan semakin meningkat.
2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional di Dinas Perdagangan Kota Semarang. Semakin sesuai karakteristik pekerjaan pegawai maka

- akan meningkatkan komitmen organisasional.
3. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Semarang. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kompetensi pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
  4. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Semarang. Semakin sesuai karakteristik pekerjaan pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
  5. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Semarang. Hal ini menunjukkan semakin tinggi komitmen organisasional maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
  6. Komitmen organisasional memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Semarang.
  7. Komitmen organisasional memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Semarang.

### **Rekomendasi dan Saran**

#### **Teoritis**

1. Perlu di lakukan penelitian lanjutan dengan memasukan variabel- variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang memungkinkan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja.
2. Mengembangkan populasi dan wilayah penelitian yang lebih luas lagi dengan tidak terbatas hanya satu Kantor Dinas, tetapi mungkin bisa melibatkan kantor-kantor yang lain atau organisasi yang lain yang berkaitan dengan penelitian yang akan di lakukan.

#### **Implikasi Manajerial**

Untuk meningkatkan atau mengoptimalkan kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Semarang harus dilakukan dengan memperhatikan karakteristik pekerjaan terutama dengan meningkatkan kemampuan menyelesaikan

dan memahami tugas dalam bekerja dari para pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang, misalnya dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan untuk para pegawai, sehingga diharapkan mampu meningkatkan kinerja mereka

### **DAFTAR PUSTAKA**

Ali Baba (2014) Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Bosowa Maros, *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan, Vol.18, No.4*, Desember 2014.

Edi Sujana ( 2012 ) Pengaruh Kompetensi , Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi thd Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten, *Jurnal Ilmiah Akutansi dan Humanika, JINAH Vol. 2 No.1*, Desember 2012.

Eko Nur Fu'ad (2016) Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajer Koperasi Di Kabupaten Jepara, *The 3rd University Research Colloquium 2016*, ISSN 2407-9189

Greenberg, J. & Baron, R.A., 2003. *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice-Hall International.

Ghozali, Imam, 2012, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang, Badan Penerbit Undip.

Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS* 23 edisi 8 , Badan Penerbit UNDIP. Semarang

Gordon, 2004. *Manajemen Personalial*, Cetakan kedua, Jakarta: PT. Rajawali.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. 2007. *Organizations:*

- Behavior, Structure, and Processes*, New York: McGraw-Hill.
- Call For Papers Unisbank, ISBN : 978-979-3649-81-8.
- Indi Djastuti (2011) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Tingkat Manajerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah, *Jurnal Bisnis dan Akutansi Vol. 13, No.3*, April 2011.
- J.Richard Hackman and Greg Oldham dalam Robbin, P. Stepen and Judge, A.Timothy (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat : Jakarta.
- Isrorina dan Setyowati Widhy. 2009. 'Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Iklim Organisasi PadaSekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan, *TEMA Vol. 6 Edisi 1*, Maret 2009.
- LAN. 2002. *Akuntabilitas dan Good Governence*. LAN dan BPKP : Jakarta.
- Meyer, JP and Allen NJ and Smith CA. 1993. Commitmen to Organization Accupational : Extension of Test of a Three Componen Conceptualization : *Jurnal of applied pscycology*.
- Mathis, Robert L & John H. Jackson, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 10, Jakarta : Salemba Empat
- Moekijat, 1991, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-7, Erlangga.
- Mohammad Sapta Heriyawan,Widhy Setyowati (2015) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang), *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu &*
- Marliana Budiningtyas Winarti ( 2013) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan ( Survey Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat ), *Majalah Ilmiah UNIKOM Vol. 7, No,2*.
- Prisky Amalia Merike Cendera Kasih, Bambang Swasto Sunuharyo, Kusdi Rahardjo (2015), Pengaruh Karakteristik Biografis dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Bagian *Back Office* Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Area Jember).
- Peraturan Pemerintah No 46 tahun 2011, *Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Perka BKN No. 1 tahun 2013, *Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No 46 tahun 2011, Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Robbins, Stephen P dan Jugdge, Timothy A, 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Alih Bahasa: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert L Matis, 2002.*Human Resource*. Medika Salemba.
- Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer. 1993. *Competence Work: Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc.
- Surya Desa, M., 2008. *Manajemen Personalialia*, Bandung : Alfabeta
- Sudarmanto, (2009).*Kinerja dan Kompetensi SDM Teori Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Penerbit Pustaka Pelajar : Yogyakarta.
- Stoner, A. F. J. Dan Freeman, 2004. *Manajemen*, Jilid 2, Jakarta: Erlangga.

Surya Desa, M., 2008. *Manajemen Personalia*, Bandung : Alfabeta.

Steers, M., Ricard and Porter W. Lyman, 1997. *Motivasi dan Perilaku Kerja*, Edisi keenam, Jakarta : PT. Rajawali.

Schultz, Majken, 2002. *The Dynamics of Organizational Identity*, Department of Intercultural Communication and Management, Copenhagen Business School.

Sugiyono (2015) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Penerbit Alfabeta : Bandung.

Shodiqin, Cecilia Sri Mindarti (2015), Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru Yang Dimoderasi Oleh Iklim Organisasi Pada Mi Sekecamatan Winong Kabupaten Pati (Studi Kasus Pada Guru-Guru Mi Sekecamatan Winong Kabupaten Pati), *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers Unisbank (SENDI\_U)*, ISBN: 978-979-3649-81-8.

Uus Md Fadli,Ir.,SE,MM ,Dadan Ahmad Fadili, Drs.MM, Yohana Kartawijaya, SE ( 2012 ) Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Komitmen Kerja Pada Pt Pln (Persero) Rayon Rengasdengklok, *Jurnal Manajemen Vol.9, No.2*, Januari 2012.

Zuanaidah (2010), Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol. 8 No. 15* Juni 2010