

KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP KEMAJUAN ORGANISASI MELALUI KINERJA PECAWAI

Sitti Nurbaya

Universitas Muhammadiyah Makassar

Email: sitti.nurbaya@unismuh.ac.id

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi dan komitmen terhadap kemajuan organisasi melalui kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian inferensial. Populasi sebesar 11.143 dan teknik sampel menggunakan Slovin dengan menentukan sampel acak 5% diperoleh 386 responden. Pendekatan penelitian kuantitatif dengan sumber data primer dan sekunder. Pengumpulan data menggunakan instrumen observasi langsung dan penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan analisis inferensial dengan statistik deskriptif dan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan komputer menggunakan paket program AMOS 5.0 dan SPSS versi 20.0. Hasil penelitian menemukan bahwa kompetensi dan komitmen mempunyai hubungan dan pengaruh langsung maupun tidak langsung yang berdampak positif dan signifikan terhadap kemajuan organisasi melalui kinerja pegawai. Peran kompetensi dan komitmen berkontribusi mewujudkan kemajuan organisasi melalui kinerja individu, baik secara kuantitas, kualitas, efisiensi, efektivitas dan loyalitas. Melalui kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemajuan organisasi sesuai orientasi kerja, perspektif, totalitas, integritas, inovatif dan transformasi. Sementara variabel motivasi baik langsung maupun tidak langsung pengaruh terhadap kemajuan organisasi melalui kinerja. Novelty dari temuan penelitian ini "kompetensi dan komitmen berkontribusi di dalam meningkatkan kinerja dan kemajuan organisasi, tanpa mengabaikan pentingnya peningkatan motivasi pegawai".

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Komitmen, Kinerja dan Kemajuan Organisasi.

Abstrack

This study aims to analyze the influence of competence, motivation and commitment to organizational progress through employee performance. This type of research is survey research with a quantitative approach with an inferential research type. The population was 11,143 and the sample technique using Slovin by determining a random sample of 5% was obtained by 386 respondents. Quantitative research approach with primary and secondary data sources. Data collection using direct observation instruments and questionnaire dissemination. Data analysis using inferential analysis with descriptive statistics and computer-assisted Structural Equation Modeling (SEM) analysis using AMOS 5.0 and SPSS version 20.0 program packages. The results of the study found that competence and commitment have a direct and indirect relationship and influence that has a positive and significant impact on organizational progress through employee performance. The role of competence and commitment contributes to realizing organizational progress through individual performance, both in quantity, quality, efficiency, effectiveness and loyalty. Through performance has a positive and significant influence on the progress of the organization according to work orientation, perspective, totality, integrity, innovation and transformation. While motivational variables either directly or indirectly influence the progress of the organization through performance. The novelty of this research finding is "competence and commitment contribute to improving organizational performance and progress, without neglecting the importance of increasing employee motivation".

Keywords: Competence, Motivation, Commitment, Performance and Organizational Progress.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi baik profit maupun non profit selalu berbasis kepada kemajuan (Mostafa, 2022). Identitas organisasi modern dan berkembang tercermin dari pencapaian kemajuan (Peter & John, 2018). Kemajuan merupakan momentum yang sangat penting bagi organisasi dalam melihat eksistensinya untuk bersaing secara komparatif dan kompetitif dalam mewujudkan tujuan organisasi (Rothwell, 2017). Di negara maju dan modern selalu menjadikan standar kemajuan organisasi sebagai tolok ukur organisasi terdepan dan unggul (Khalid et al, 2022).

Standar kemajuan organisasi selalu diukur dari orientasi keberhasilan (Javad & Davood, 2022). Kemajuan organisasi tidak terlepas dari perspektif (Julie et al, 2022). Totalitas menjadi penilaian aktual kemajuan organisasi (Herry, 2017). Menjunjung integritas yang tinggi merupakan standar penilaian organisasi yang terdepan (Fatima, 2022). Organisasi yang inovatif dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai kemajuan komparatif dan kompetitif bagi organisasi (Dimitrios & Athanasios, 2019). Transformasi organisasi memainkan peran penting dalam menilai kemajuan organisasi (Dominique, 2020). Itu berarti kemajuan organisasi merupakan akumulasi dari standar penilaian sebuah organisasi yang memiliki orientasi, prospektif, totalitas, integritas, inovatif dan transformasi (Achim, 2020).

Mewujudkan kemajuan organisasi pemerintah yang bersifat non profit, tentu tidaklah mudah karena kenyataan yang terlihat masih sulit dan tidak mudah bagi organisasi pemerintah dalam mewujudkan kemajuan organisasi (Atri, 2022). Berdasarkan hasil survei menunjukkan bahwa dalam tiga tahun terakhir (2020 – 2022) pada Pemerintah Kota Makassar masih menunjukkan pencapaian orientasi organisasi baru mencapai 35.8 - 48.6 persen, perspektif organisasi yang dicapai 45.8 - 65.5 persen, totalitas organisasi sebesar 68.7 - 70.5 persen, integritas yang dicapai sebesar 66.8 - 70.5 persen, inovatif yang dicapai 68.4 – 71.9 persen dan transformasi organisasi sebesar 65.9 – 74.6 persen (<https://makassarkota.go.id>, akses tanggal 27 Februari 2023).

Data tersebut menunjukkan bahwa kemajuan organisasi pada Pemerintah Kota Makassar masih perlu diperbaiki dan dibenahi seiring dengan perkembangan era dari 4.0 menuju masyarakat 5.0. Salah satu indikasi yang menunjang kemajuan organisasi adalah peningkatan kinerja pegawai yang selama ini masih berorientasi pada penilaian pimpinan, belum berorientasi pada kinerja pencapaian hasil kerja secara kuantitas, kualitas, efisiensi, efektivitas dan loyalitas kerja (Abdul et al, 2022). Ini perlu diaktualisasikan oleh setiap instansi pemerintah di dalam mengembangkan kinerja hasil kerja (Raffy, 2022).

Terlihat dalam kenyataan masih ditemukan pegawai belum mampu mengembangkan pencapaian kinerjanya secara kuantitas dilihat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang dihasilkan (Chusway, 2021). Melaksanakan pekerjaan secara kuantitas sesuai mutu pekerjaan yang dilakukan. Belum mempertimbangkan efisiensi waktu kerja yang cepat dan tepat, masih sering ditemukan penggunaan efektivitas anggaran yang tidak sesuai dalam pengalokasiannya (Dekker, 2017). Akibatnya pencapaian kinerja kurang berpengaruh dalam mewujudkan kemajuan organisasi (Alamsyah et al, 2019).

Kinerja dan kemajuan organisasi yang dialami oleh Pemerintah Kota Makassar, masih belum layak dan belum mampu mewujudkan kemajuan organisasi sesuai yang diharapkan. Hasil pengamatan memperlihatkan bahwa kompetensi, motivasi dan komitmen organisasi yang dipahami dan diaktualisasikan oleh pegawai belum berkontribusi di dalam meningkatkan kinerja dan kemajuan organisasi. Hal ini terlihat masih ada pegawai yang belum berkompeten di bidang kerjanya baik dilihat dari pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap penguasaan. Seperti belum

mengetahui apa yang harus dikerjakan, tidak terampil menyelesaikan tugas sesuai dengan keahliannya, kurang berpengalaman menjalankan pekerjaan sesuai dengan inisiatif dan tidak memiliki sikap penguasaan bidang kerja secara profesional (Observasi Peneliti, 2023). Orang yang berkompeten selalu meningkatkan kinerjanya dalam mewujudkan kemajuan organisasi (Julie et al, 2022).

Masih ada pegawai yang merasa belum termotivasi mewujudkan prestasi, kekuasaan dan afiliasi kerja yang baik (Marius, 2020). Masih sering terlihat pegawai untuk senantiasa mengaktualisasikan pengembangan dirinya untuk berprestasi sesuai bidang kerja yang dicapainya (Peter & John, 2018). Pegawai tidak memiliki kekuasaan sesuai dengan kewenangan kerja yang harus teraktualisasikan dalam dirinya dan rendahnya sosialisasi dalam pengembangan diri untuk meniti karir bersama dengan rekan kerjanya (Sunadji, 2022). Hal inilah yang menyebabkan pegawai kurang termotivasi dalam meningkatkan kinerja dan kemajuan organisasi (Nabizadeh, 2022). Sesungguhnya pegawai yang memiliki motivasi prestasi yang baik, dengan mudah meningkatkan kinerjanya dan mudah mewujudkan kemajuan organisasi.

Selain itu di dalam mengembangkan eksistensi diri pegawai dalam meningkatkan komitmen kerjanya, selalu mendapatkan pertimbangan tentang aktualisasi komitmen kerjanya (Astri, 2022). Kenyataan pegawai sering dipertanyakan tentang aktualisasi ikrar dalam mewujudkan kemajuan organisasi (Chusway, 2021). Dipertanyakan tentang komitmen dalam mengembangkan aturan yang sesuai dengan norma yang berlaku (Follet, 2017). Pegawai juga sering dipertanyakan tentang kemampuan mempertahankan keberhasilan organisasi yang melibatkan keberadaannya untuk senantiasa berkomitmen dalam meningkatkan kinerja dan kemajuan organisasi (Fatima, 2022). Sering pegawai bersikap tidak berempati dalam mewujudkan kemajuan organisasi, terkadang melanggar aturan dan atribut organisasi serta tidak memiliki kebanggaan mempertahankan prestasi capaian organisasi (Khalid et al, 2022). Pegawai yang memiliki komitmen secara afektif, normatif dan kontinyu akan mewujudkan capaian hasil dan tujuan organisasi (Ehsan, 2021). Capaian hasil tersebut berupa pencapaian kinerja dan capaian tujuan berupa kemajuan organisasi (Nabizadeh, 2022).

METODE PENELITIAN

Subjek penelitian ini adalah pegawai pemerintah dengan objek instansi Pemerintah Kota Makassar. Jenis penelitian ini adalah penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian inferensial. Populasi penelitian yang teregistrasi sebesar 11.143 dari 51 satuan kerja. Penarikan sampel menggunakan Slovin dengan menentukan sampel acak 5% diperoleh 386 responden. Sumber data berupa data primer dan data sekunder. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu menjaring data melalui kuesioner. Analisis data menggunakan analisis inferensial dengan statistik deskriptif dan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan komputer menggunakan paket program AMOS 5.0 dan SPSS versi 20.0 untuk menguji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Analisis hasil penelitian yang dianalisis menggunakan model persamaan struktural (*Structural Equation Model/SEM*) dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) program AMOS 20.0 (*Analysis of Moment Structure*, Arbuckle, 1997). Kekuatan prediksi variabel observasi baik pada tingkat individual maupun pada tingkat konstruk dilihat melalui *critical ratio* (CR). Apabila *critical ratio* tersebut signifikan maka dimensi tersebut akan dikatakan bermanfaat untuk memprediksi konstruk atau variabel laten. Variabel laten

(*construct*) penelitian ini terdiri dari kompetensi, motivasi, komitmen, kinerja dan kemajuan organisasi. Penggunaan model persamaan struktural AMOS akan diperoleh indikator model yang cocok (*fit*). Tolok ukur yang digunakan dalam menguji masing-masing hipotesis adalah nilai *critical ratio (CR)* pada *regression weight* dengan nilai minimum 2,0 secara absolut.

Kriteria yang digunakan untuk menguji apakah model yang diusulkan memiliki kesesuaian dengan data atau tidak. Adapun kriteria model fit terdiri dari: 1) derajat bebas (*degree of freedom*) harus positif dan 2) non signifikan Chi-square yang disyaratkan ($p \geq 0,05$) dan di atas konservatif yang diterima ($p = 0,10$) (Hair et al., 2006), 3) *incremental fit* di atas 0,90 yaitu GFI (*goodness of fit index*), *Adjusted GFI* (AGFI), *Tucker Lewis Index* (TLI), *The Minimum Sample Discrepancy Function* (CMIN) dibagi dengan *degree of freedomnya* (DF) dan *Comparative Fit Index* (CFI), dan 4) RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*) yang rendah.

Confirmatory Factor Analysis digunakan untuk meneliti variabel yang mendefinisikan sebuah konstruk yang tidak dapat diukur secara langsung. Analisis atas indikator yang digunakan itu memberi makna atas label yang diberikan pada variabel-variabel laten atau konstruk-konstruk lain yang dikonfirmasi.

Hasil Pengukuran Setiap Konstruk atau Variabel Laten

Analisis model fit dengan kriteria model fit seperti GFI (*Goodness of fit index*), *adjusted GFI* (AGFI), *Tucker Lewis Index* (TLI), CFI (*Comparative of fit index*), dan RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*) baik untuk model individual maupun model lengkap. Hasil pengukuran terhadap dimensi-dimensi atau indikator variabel yang dapat membentuk suatu konstruk atau variabel laten (*latent variable*) dengan *confirmatory factor analysis* secara berturut-turut dijelaskan sebagai berikut:

Hasil Uji Konstruk Variabel

Hasil uji konstruk variabel eksogen dievaluasi berdasarkan *goodness of fit indices* pada Tabel 1 berikut dengan disajikan kriteria model serta nilai kritisnya. Hasil evaluasi model yang diajukan menunjukkan evaluasi terhadap konstruk secara keseluruhan menghasilkan nilai kritis bahwa model telah sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya.

Tabel 1
Evaluasi kriteria Goodness of Fit Indices Variabel Eksogen (X1, X2 dan X3)

Goodness of fit index	Cut-off Value	Kompetensi (X1)		Motivasi (X2)		Komitmen (X3)	
		Hasil Model	Ket.	Hasil Model	Ket.	Hasil Model	Ket.
Chi_square	Diharapkan kecil	26,847	Baik	16,814	Baik	1,855	Baik
Probability	$\geq 0,05$	0,052	Baik	0,000	Kurang Baik	0,442	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,983	Baik	12,355	Kurang Baik	0,849	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,073	Baik	0,065	Baik	0,000	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,977	Baik	0,937	Baik	0,979	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,947	Baik	0,955	Baik	0,967	Baik

Goodness of fit index	Cut-off Value	Kompetensi (X1)		Motivasi (X2)		Komitmen (X3)	
		Hasil Model	Ket.	Hasil Model	Ket.	Hasil Model	Ket.
TLI	$\geq 0,94$	0,941	Baik	0,962	Baik	1,008	Baik
CFI	$\geq 0,94$	0,949	Baik	0,966	Baik	1,000	Baik

Sumber : SEM AMOS Confirmatory Analysis, 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa model pengukuran kompetensi menunjukkan model fit atau terdapat kesesuaian antara data dengan model. Hal ini dibuktikan dari delapan criteria yang terpenuhi yang menunjukkan tingkat penerimaan yang baik untuk dianalisis lebih lanjut. Model pengukuran motivasi menunjukkan model cukup fit atau masih terdapat kesesuaian antara data dengan model. Hal ini dibuktikan dari delapan criteria ada enam terpenuhi yang menunjukkan tingkat penerimaan yang baik untuk dianalisis lebih lanjut. Model pengukuran komitmen menunjukkan model fit atau terdapat kesesuaian antara data dengan model. Hal ini dibuktikan delapan criteria yang terpenuhi yang menunjukkan tingkat penerimaan yang baik untuk dianalisis lebih lanjut.

Hasil uji konstruk variabel endogen dievaluasi berdasarkan *goodness of fit indices* pada Tabel 2 berikut dengan disajikan kriteria model serta nilai kritisnya. Hasil evaluasi model yang diajukan menunjukkan evaluasi terhadap konstruk secara keseluruhan menghasilkan nilai kritis bahwa model telah sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya.

Tabel 2
Evaluasi kriteria Goodness of Fit Indices Variabel Endogen (Y dan Z)

Goodness of fit index	Cut-off Value	Kinerja (Y)		Kemajuan organisasi (Z)	
		Hasil Model	Ket.	Hasil Model	Ket.
Chi_square	Diharapkan kecil	17,535	Baik	14,682	Baik
Probability	$\geq 0,05$	0,055	Baik	0,063	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	3,767	Kurang Baik	8,955	Kurang Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0051	Baik	0,075	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,941	Baik	0,949	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,904	Baik	0,972	Baik
TLI	$\geq 0,94$	0,956	Baik	0,966	Baik
CFI	$\geq 0,94$	0,952	Baik	0,954	Baik

Sumber : SEM AMOS Confirmatory Analysis, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa model pengukuran kinerja menunjukkan model fit walaupun terdapat kurang kesesuaian antara data dengan model. Hal ini dibuktikan dari delapan criteria ada tujuh yang terpenuhi yang menunjukkan tingkat penerimaan yang baik untuk dianalisis lebih lanjut. Demikian halnya dengan model pengukuran kemajuan organisasi menunjukkan model fit atau terdapat kesesuaian antara data dengan model. Hal ini juga dibuktikan dari delapan criteria ada tujuh yang terpenuhi yang menunjukkan tingkat penerimaan yang baik untuk dianalisis lebih lanjut.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel yang dapat digunakan sebagai indikator dari setiap variabel dapat diamati dari nilai regresi dan tingkat signifikansinya (p^{***}) artinya

nilai probabilitas < 0.05 atau 0.000, yang mencerminkan masing-masing variabel sebagai indikator atas variabel tampak pada Tabel 3.

Tabel 3
Nilai Regresi untuk Pengukuran Faktor Variabel

Variabel Indikator	Standard Regresi	Critical Ratio	Probability (p)	Keterangan
kom1	0,585	8,461	0,000	Signifikan
kom2	0,858	0,000	0,000	Signifikan
kom3	0,342	7,260	0,000	Signifikan
kom4	0,309	3,455	0,000	Signifikan
mot1	0,523	4,492	0,000	Signifikan
mot2	0,453	4,513	0,000	Signifikan
mot3	0,609	Fix	0,000	Signifikan
kot1	0,714	8,521	0,000	Signifikan
kot2	0,718	Fix	0,000	Signifikan
kot3	0,610	8,484	0,000	Signifikan
kin1	0,440	6,153	0,000	Signifikan
kin2	0,638	9,676	0,000	Signifikan
kin3	0,729	Fix	0,000	Signifikan
kin4	0,337	4,629	0,000	Signifikan
kin5	0,579	7,313	0,000	Signifikan
keo1	0,578	6,875	0,000	Signifikan
keo2	0,771	7,375	0,000	Signifikan
keo3	0,577	9,246	0,000	Signifikan
keo4	0,423	Fix	0,000	Signifikan
keo5	0,620	6,745	0,000	Signifikan
keo6	0,520	7,704	0,000	Signifikan

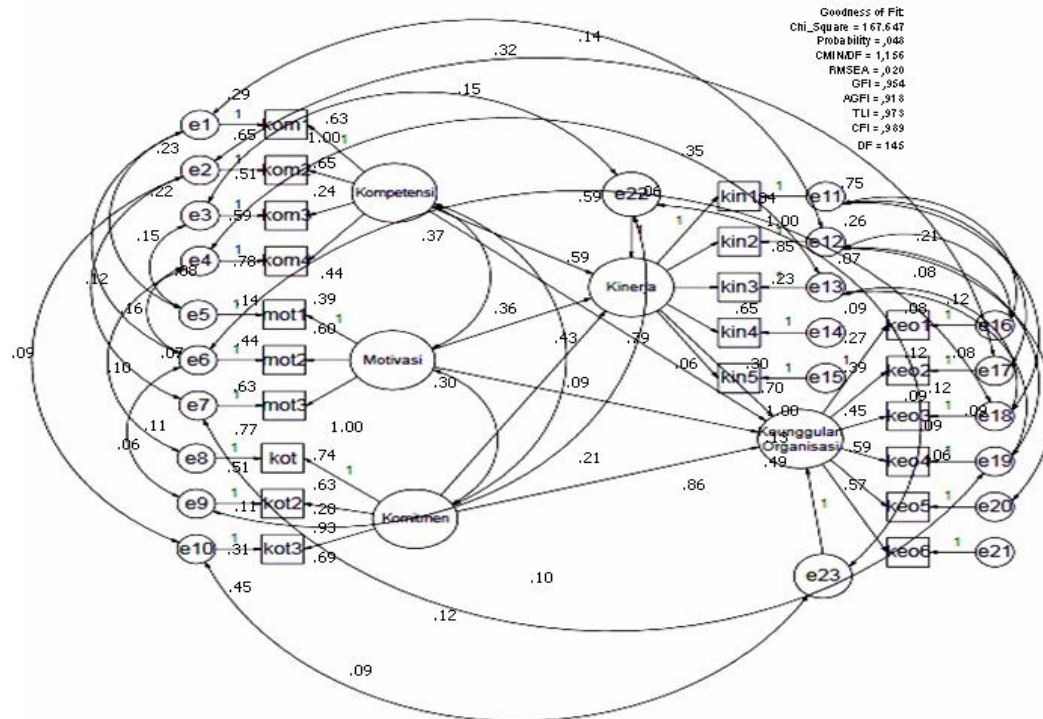
Sumber : SEM AMOS Loading Factors, 2023

Loading faktor dilihat berdasarkan critical ratio pengukuran variabel kompetensi menunjukkan nilai positif dari setiap indikator variabel, yang berarti hasil uji terhadap model pengukuran variabel dari setiap indikator tersebut menjelaskan konstruk p value yang signifikan, sehingga seluruh indikator dapat diikutkan dalam pengujian berikutnya.

Berdasarkan cara penentuan nilai dalam model, maka variabel pengujian model pertama ini dikelompokkan menjadi variabel eksogen (*exogenous variabel*) dan variabel endogen (*endogenous variable*). Variabel eksogen adalah variabel yang nilainya ditentukan di luar model. Sedangkan variabel endogen adalah variabel yang nilainya ditentukan melalui persamaan atau dari model hubungan yang dibentuk.

Termasuk dalam kelompok variabel eksogen adalah pengukuran kompetensi, motivasi dan komitmen, sedangkan yang tergolong variabel endogen adalah kinerja dan kemajuan organisasi. Evaluasi model menunjukkan dari delapan kriteria *goodness of fit indices* terlihat nilai chi-squarenya masih besar dan keseluruhan kriteria tidak sesuai dengan nilai *cut off* yang ditentukan, sehingga dilakukan modifikasi model dengan

melakukan korelasi antar error indikator sesuai dengan petunjuk dari *modification indices*. Hasil analisis setelah model akhir yang didapatkan adalah sebagai berikut:



Gambar 1

Model Hubungan Variabel SEM Akhir

Hasil evaluasi model setelah dilakukan modifikasi model, maka pada tahap akhir menunjukkan seluruh kriteria *goodness of fit indices* telah memenuhi kriteria atau sesuai kriteria *cut off value*, sehingga model dapat dikatakan telah sesuai dengan kriteria *goodness of fit indices* untuk di analisis.

Berdasarkan model empirik yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan melalui pengujian koefisien jalur pada model persamaan struktural. Tabel 4 merupakan pengujian hipotesis dengan melihat nilai *p value*, jika nilai *p value* lebih kecil dari 0.05 maka hubungan antara variabel signifikan. Selain itu juga menjelaskan pengaruh langsung (*direct effect*) artinya terdapat pengaruh yang positif secara langsung antara variabel, pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) artinya terdapat pengaruh yang positif secara tidak langsung antara variabel, dan pengaruh total (*total effect*) yaitu akumulasi dari pengaruh langsung dan tidak langsung. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4

Pengujian Hipotesis *Direct Effect*, *Indirect Effect* and *Total Effect*

HIP	Variabel Eksogen (Independen)	Variabel Intervening	Variabel Endogen (Dependen)	Standardized					
				Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect	CR	p-Value	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	-	Kinerja (Y)	0.446	-	0.446	3.678	0.000	(+) Signifikan
2	Motivasi (X2)	-	Kinerja (Y)	0.219	-	0.219	2.822	0.015	(+) Signifikan
3	Komitmen (X3)	-	Kinerja (Y)	0.291	-	0.291	3.570	0.000	(+) Signifikan

HIP	Variabel Eksogen (Independen)	Variabel Intervening	Variabel Endogen (Dependen)	Standardized					
				Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect	CR	p-Value	Keterangan
4	Kompetensi (X1)	-	Kemajuan Organisasi (Z)	0.797	-	0.797	5.996	0.000	(+) Signifikan
5	Motivasi (X2)	-	Kemajuan Organisasi (Z)	-0.082	-	-0.082	1.334	0.138	(-) Tidak Signifikan
6	Komitmen (X3)	-	Kemajuan Organisasi (Z)	0.206	-	0.206	2.234	0.030	(+) Signifikan
7	Kinerja (Y)	-	Kemajuan Organisasi (Z)	0.535	-	0.535	4.507	0.000	(+) Signifikan
8	Kompetensi (X1)	Kinerja (Y)	Kemajuan Organisasi (Z)	0.646	0.151	0.797	5.996	0.000	(+) Signifikan
9	Motivasi (X2)	Kinerja (Y)	Kemajuan Organisasi (Z)	-0.082	-0.052	-0.134	1.334	0.138	(-) Tidak Signifikan
10	Komitmen (X3)	Kinerja (Y)	Kemajuan Organisasi (Z)	0.206	0.183	0.389	2.234	0.030	(+) Signifikan

Sumber : SEM AMOS Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect, 2023

Keseluruhan model terlihat ada delapan jalur memberikan pengaruh langsung yang positif dan signifikan, satu jalur pengaruh langsung yang negatif dan signifikan, serta satu jalur pengaruh tidak langsung yang negatif dan signifikan. Adapun interpretasi dari Tabel 4 untuk *direct effect* dapat dijelaskan kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0,446. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0,219. Komitmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0,291.

PEMBAHASAN

Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kemajuan organisasi dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0,646. Motivasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kemajuan organisasi dengan nilai pengaruh langsung sebesar -0,082. Komitmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kemajuan organisasi dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0,206. Kinerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kemajuan organisasi dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0,535.

Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan melalui kinerja terhadap kemajuan organisasi dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,151. Motivasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan melalui kinerja terhadap kemajuan organisasi dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar -0,052. Komitmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan melalui kinerja terhadap kemajuan organisasi dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,183.

Guna menemukan novelty maka penelitian ini dipersandingkan dengan teori dari beberapa penelitian sebelumnya. Acuan teori kompetensi dari Donald (2019) dalam diri seseorang terdapat pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap penguasaan kerja. Kompetensi inilah yang membentuk setiap orang untuk memiliki kompetensi teknis, praktis dan taktis di dalam pengembangan diri menjalankan aktivitas kerjanya untuk berkinerja dan memajukan organisasi.

Setiap orang dalam menghadapi pekerjaannya selalu memiliki motif dalam wujud motivasi, khususnya motivasi berprestasi. Acuan teori motivasi dari McClelland dalam Wilson (2018) setiap orang memiliki motif untuk memotivasi diri dalam mencapai

prestasi sesuai kekuasaan dan kemampuan berafiliasi. Tentu dengan motif ini seseorang diharapkan mampu mengembangkan diri dengan prestasi sesuai kemandirian, eksistensi dan potensi diri. Namun hampir sebahagian dari manusia itu tidak mampu memadukan ketiga motivasi ini menjadi pemicu dalam meningkatkan kinerja dan kemajuan organisasi.

Setiap orang memiliki komitmen organisasi di dalam menjalankan pekerjaannya. Komitmen diartikan sebagai ikrar untuk mewujudkan apa yang menjadi kebanggaan atau identitas diri seseorang. Teori komitmen organisasi dari Allen & Meyer (2019) setiap orang berikrar untuk memajukan organisasi (afektif) dengan mematuhi aturan (normatif) dan senantiasa mempertahankan keberhasilan organisasinya (kontinyu). Serangkaian ikrar ini berperan penting dalam menjadikan seseorang memiliki integritas dan apresiasi terhadap dirinya kepada organisasinya. Itulah sebabnya komitmen organisasi yang kuat dalam diri seseorang akan menjadikan mampu menjalankan kinerjanya dan kemajuan organisasi dengan baik.

Penyebab kinerja seseorang bisa meningkat atau menurun sangat tergantung pada apa yang mempengaruhinya. Teori kinerja menurut Furtwengler (2018) orang yang bekerja dengan menghasilkan capaian dinamakan berkinerja. Kinerja seseorang dapat diukur dari pencapaian secara kuantitas, kualitas, efisien, efektivitas dan loyalitas yang tentunya dapat memajukan organisasi. Kinerja yang baik didukung oleh faktor-faktor penentu lainnya memberikan dampak terhadap kemajuan organisasi. Teori kemajuan dari Barbara (2019) organisasi yang maju selalu memiliki masa depan yang gemilang sesuai orientasi, prospektif, totalitas, integritas, inovasi dan transformasi yang diaktualisasikan.

Menyimak hasil penelitian dan pembahasan maka novelty dari penelitian ini adalah kompetensi dan komitmen berkontribusi di dalam meningkatkan kinerja dan kemajuan organisasi, tanpa mengabaikan pentingnya peningkatan motivasi pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kompetensi dan komitmen mempunyai hubungan dan pengaruh langsung maupun tidak langsung yang berdampak positif dan signifikan terhadap kemajuan organisasi melalui kinerja pegawai. Kompetensi pegawai ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap penguasaan pegawai dalam menjalankan tupoksi. Sementara komitmen menunjukkan pegawai telah berkomitmen secara afektif, normatif dan kontinyu dalam mengembangkan tupoksinya. Peran kompetensi dan komitmen berkontribusi mewujudkan kemajuan organisasi melalui kinerja individu, baik secara kuantitas, kualitas, efisiensi, efektivitas dan loyalitas. Melalui kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemajuan organisasi sesuai orientasi kerja, perspektif, totalitas, integritas, inovatif dan transformasi. Sementara variabel motivasi baik langsung maupun tidak langsung pengaruh terhadap kemajuan organisasi melalui kinerja. Novelty dari temuan penelitian ini "kompetensi dan komitmen memberikan kontribusi sesuai dengan motivasi prestasi yang dimiliki individu pegawai dalam meningkatkan kinerja dan mewujudkan keunggulan organisasi". Hal ini berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Rekomendasi untuk penelitian ini dengan terus meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kompetensi dan berkomitmen serta dimotivasi untuk memajukan organisasi tempat pegawai menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Imam, Aiman Raza, Faisal Tehseen Shah dan Hasnain Raza (2022). *Impact of Job Satisfaction on Facet of Organizational Commitment (Affective, Continuance and Normative Commitment): A Study of Banking Sector Employees of Pakistan*. World Applied Sciences Journal 28 (2): 271-277, 2022 ISSN 1818-4952 © IDOSI Publications, DOI: 10.5829/idosi.wasj.2022.28.02.12468.
- Achim Walter (2020) *The Impact of Satisfaction, Trust and Relationship Value on Commitment: Theoretical Considerations and Empirical Results for Progress of Organization*. Journal of Management Vol. 19 No. 2, 2020. pp. 194-216.
- Alamsyah Lotunani, MS Idrus, Eka Afnan dan Margono Setiawan (2019) *The Effect of Competence on Commitment, Performance and Satisfaction with Progress of Organization as a Moderating Variable (A Study on Designing, Work Plans in Kendary City Government, Southeast Sulawesi)*. Journal Of Human Resource Management Vol.56 (July): 55-68
- Allen, S., and Meyer, G., 2019. *Organization Commitment in Management Perspective*. Published by Prentice Hall, New York.
- Astri Ghina (2022) *The Influence of Corporate Culture and Organizational Commitment toward Progress of Organization: Case Study of Civil Government Organization Indonesia*. P-ISSN: 2301-4458 E-ISSN: 2301-8038 Vol. 01, No. 02. Oct 2022.
- Ayesha Nazish dkk (2022) *Job and Career Influence on Commitment Among Employee of Banking Sector: The Mediating Effect Progress of Organization and Organizational Commitment*. International Journal of Business and Management Invention ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X www.ijbmi.org Volume 2 Issue 11 November. 2022 PP.47-54.
- Barbara, Berk, (2019). *Organization and Management*. Routledge and Kegan Paul, London.
- Cushway, Cavaola, 2021. *Affect of Culture, Morality and Competence toward Increasing the Performance*. . <http://www.publishingliterature.com>.
- Dekker, Mascule, 2017. *Motivation and Application in Globalization Era*. <http://www.journalmotivation.com.id>. pp.155-165.
- Dimitrios Belias dan Athanasios Koustelious (2019) *Progress of Organization and Performance: A Review*. International Review of Management and Marketing Vol. 4, No. 2, 2019, pp.132-149 ISSN: 2146-4405 www.econjournals.com
- Dominique, Johnson, 2020. *Human Resource Management: Prestation Perspektif*. <http://humanresource.com>.
- Donald, McEachern, Thomas, 2019. *Competence of Personal in Prospective Theories*. <http://www.journalhumanresourcemanagement.com.id>.
- Endang Setyanindyah, Umar Nimran, Kertahadi, Armanu Thoyib (2022) *The Effect of Human Resource Competence, Organizational Commitment and Transactional*

Leadership on Work Discipline, Performance and Progress of Organization.
Journal of Management. Vol. 2, No. 5, 2022.

Fatima Mohammed (2022) *Progress of Organization and Organizational Commitment: A Correlation Study in Bahrain.* International Journal of Business, Humanities and Technology Vol.3 No.5; May 2022

Follet, Marquett, (2018). *Human Resource Management and Performance in Quality and Quantity.* <http://humanresource.com>.

Furtwengler, Dale, (2018). *Performance of Human Resource Management.* McGraw-Hill, New York.

Herry Martin, (2017). *The Rightness of Give Motivation in Performance toward the Progress of Organization.* <http://humanresource.com>.

Javad Eslami dan Davood Gharakhani (2022) *Organizational Commitment and Progress of Organization.* VOL. 2, NO. 2, March 2022 ISSN 2225-7217 ARPN Journal of Science and Technology ©2021-2022. All rights reserved.

Julie Yu-Chih Liu, Henry Houn-Gee Chen, James J. Jiang dan Gary Klein (2022) *Task Completion Competency and Project Management Performance: The Influence of Control and User Contribution.* Research Journal of Recent Sciences. Vol. 1(7), 59-67, July (2022) ISSN 2277-2502

Khalid Rehman, Zia Ur Rehman, Naveed Saif, Abdul Sattar Khan, Allah Nawaz dan Shafiq ur Rehman (2022) *Impacts of Progress of Organization and Organizational Commitment: A Theoretical Model for Academicians in HEI of Developing Countries Like Pakistan.* International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences Vol. 3, No.1, January 2022, pp. 80–89 ISSN: 2225-8329 © 2022 HRMARS www.hrmars.com.

Marius Stander dkk. 2020. *The Relationship Between Leadership, Job Satisfaction and Organizational Commitment.* Journal of Human Resource, Vol. 5, 1-10. <http://google.com>

Mathis, Baron and Jackson, James N, (2018). *Strategic Human Resources-Frameworks for General Manager.* John Wiley and Sons, Inc, New York.

Muhammad Ehsan Malik (2021) *Progress of Organization and Organizational Commitment of University Teachers in Public Sector of Pakistan.* International Journal of Business and Management. Vol. 5, No. 6; June 2020.

Muhammad Iqbal (2022) *Impact of Progress of Organization and Job Control on Organizational Commitment: A Case Study of Air Traffic Controllers of Pakistan Civil Aviation Authority.* International Journal of Business, Humanities and Technology Vol.3 No.5; May 2022

Mutmainnah, Eka Afnan Troena dan Noermijati (2022) *Progress of Organization, Competence Influence on Organizational Commitment and Performance of Teachers*. International Review of Management and HRM Vol. 4, No. 2, 2019, pp.132-149 ISSN: 2146-4405 www.econjournals.com

Nabizadeh Tahere dkk (2022) *Investigating the Effects of Progress of Organization and Motivation on Organizational Commitment Case Study*. Research Journal of Recent Sciences. Vol. 1(7), 59-67, July (2022) ISSN 2277-2502

Nelson, Neil, (2017). *Human Resource Management In Strength Quality Prospective*. Published McGraw Hill, New York.

Peter Lok dan John Crawford (2018) *The effect Progress of Organization and Competence on Performance and organizational commitment: A Cross National Comparison*. Journal of Human Resource, Vol. 5, 1-10. <http://google.com>

Raffy Shardi (2022) *Influence Analysis of Organizational Culture Commitment Job and Progress of Organization toward Improved Organizational Performance*. International Journal of Business, Humanities and Technology Vol. 3 No. 5; May 2022.

Robbins, Stephen, P., (2019). *Organizational Behavior*. Prentice Hall Cliffs, New Jersey.

Rothwell, H, (2017). *Planning For Good Competence Individual*, Libraries Unlimited, ISBN 0-313-32155-8.

Sunadji, Eka Afnan dkk (2022) *The Role of Competence, Leadership, Motivation and Performance (Study on Public Enterprise of Water Resource Management of Ministry State-Owned Enterprise)*. International Journal of Business, Humanities and Technology Vol.3 No.5; May 2022.

Wilson, Bangun, 2018. *Management Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.