



### **PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM NEGERI DI INDONESIA TIMUR**

**Radliyah Hasan Jan<sup>1</sup>, Faradila Hasan<sup>2</sup>**

Institut Agma Islam Negeri (IAIN) Manado, Sulawesi Utara

Jl. Dr. S.H. Sarundajang, Kawasan Ringroad I, Malendeng Manado Kode Pos 95128

email: radlyah.jan@iain-manado.ac.id, faradila.hasa@iain-mana.ac.id

#### **Abstract**

*This article discusses the influence of competence on organizational commitment in-state Islamic religious colleges in eastern Indonesia. The main objective of this study is to determine how much employee competence affects organizational commitment. This study uses a quantitative research approach. Data were collected through survey activities. Data is defined through variables and indicators. Quantitative measurement of indicators is carried out by giving scores to respondents' answers, namely according to the interval scale. The data collection methods used in this study were the Questionnaire Method and the Documentation Method. Data were analyzed using objective statistical methods (descriptive and inference). Descriptive analysis was performed using frequency distribution analysis and averages. While the inference analysis was carried out to test the research hypothesis. Based on processed data, the results of this study formulate that employee competence has a positive and significant effect on organizational commitment. So it can be concluded that to strengthen and increase organizational commitment in State Islamic Religious Colleges in Eastern Indonesia, it is necessary to increase the intensity of implementing employee competencies.*

**Keywords** : Competence; Organizational Commitment; Clerk; Religious College; Eastern Indonesia.

#### **Abstrak**

Artikel ini berbicara mengenai pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi di perguruan tinggi keagamaan Islam negeri di Indonesia bagian timur. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kompetensi pegawai berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini mempergunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kegiatan survei. Data didefinisikan melalui variabel dan indikator. Pengukuran secara kuantitatif atas indikator dilakukan dengan memberi skor terhadap jawaban responden, yaitu menurut Skala interval. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Angket (kuesioner) dan Metode Dokumentasi. Data dianalisis dengan menggunakan metode statistik objektif (deskriptif dan inferensi). Analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan analisis distribusi frekuensi dan rata-rata. Sedang analisis inferensi dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian. Berdasarkan pada data yang telah diolah, hasil dari penelitian ini merumuskan bahwa Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk memperkuat dan meningkatkan komitmen organisasi di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri pada Indonesia bagian Timur maka harus dilakukan peningkatan pada intesitas penerapan kompetensi pegawai.

**Kata kunci:** Kompetensi; Komitmen Organisasi; Pegawai; Perguruan Tinggi Keagamaan; Indonesia Timur.

## I. PENDAHULUAN

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas, yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Aprilda, 2012). Kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Jika telah terjadi masalah-masalah kompetensi dalam suatu organisasi maka tentunya akan merugikan organisasi itu sendiri (Suhartini, 2015).

Sementara Komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan (Umam, 2010). Komitmen seorang karyawan yang didasari suatu keinginan, kebutuhan dan keharusan terhadap lingkungan pekerjaan dan organisasinya sebagai tempat bekerja (Robbins & Judge, 2008). Komitmen pegawai terhadap organisasi mencakup kesesuaian diri (Identifikasi diri) pegawai dengan tujuan Organisasi, keterkaitan psikologis pegawai dalam tugas-tugas organisasi yang ditunjukkan oleh ketidak inginan pegawai untuk meninggalkan organisasi (Gibson et al., 1996).

Penelitian terdahulu yang menjadi acuan dan bahan pertimbangan dalam penelitian ini diantaranya: *Pertama*, Lotunani et al. (2014) mereka menemukan Kompetensi berpengaruh pada komitmen, dan memperkuat pengaruhnya terhadap kinerja. Koefisien jalur dari kinerja Pegawai Negeri Sipil terhadap kepuasan dimediasi oleh *reward* ternyata tidak signifikan.

*Kedua*, Srikaningsih & Setyadi (2015), menemukan Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi masing-masing tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Tapi Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada PTN di Kalimantan Timur. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada PTN di Kalimantan Timur. Kompetensi, motivasi dan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen melalui komitmen organisasi.

*Ketiga*, Rahardjo (2014), bahwa kompetensi dan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja, Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Kompetensi tidak mempengaruhi kinerja guru tanpa motivasi, Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja.

*Keempat*, Setyaningdyah et al. (2013), memaparkan bahwa kompetensi Pegawai, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan juga terhadap Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan.

Selanjutnya, Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Jumlah keseluruhan Pegawai Administrasi Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Indonesia Timur dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah keseluruhan Pegawai Administrasi Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Indonesia Timur

No	PTKIN	Pendidikan				Masa kerja (tahun)			
		SLT A	S1	S2	S3	< 5	5- 10	11- 20	>20
1.	UIN Alauddin Makassar	50	12	45	-	8	59	121	35
2.	IAIN Sultan Amai Gorontalo	16	45	4	1	6	25	32	3
3.	IAIN Ambon	7	44	10	1	1	25	31	5
4.	IAIN Datukrama Palu	12	37	9	-	3	18	28	9
5.	IAIN Ternate	8	38	5	-	2	19	23	7
6.	IAIN Palopo	5	42	3	-	2	27	18	3
7.	IAIN Kendari	3	38	15	-	1	19	31	5
8.	IAIN Manado	3	27	9	-	-	22	15	2
9.	STAIN Watambone	8	28	16	-	1	18	27	6
10.	STAIN Pare-pare	2	30	11	-	1	21	18	3
11.	STAIN Sorong	3	17	1	-	3	15	3	-

Sumber : Data Sistem Informasi Kepegawaian (Simpeg) PTKIN Tahun 2015

Seluruh Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) secara konsisten mendorong kesadaran dan komitmen pegawai dalam membentuk perilaku profesional, sehingga pegawai mampu meningkatkan kinerja Institusi dengan baik. Pendidikan dan pelatihan, workshop, sosialisasi dan pembinaan pegawai dilaksanakan setiap tahun yang merupakan sarana efektif untuk mengeksplorasi potensi staf sehingga terciptanya pegawai yang profesional guna mencapai kinerja individu dan organisasi

Fenomena yang terjadi pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Indonesia Timur menyangkut kinerja pegawai administrasi adalah (1) kurangnya pemahaman terhadap peraturan/perundang-undangan, (2) kurangnya pemahaman terhadap Tugas pokok dan fungsi, (3) suka menunda-nunda pekerjaan, (4) kurangnya koordinasi dalam pelaksanaan tugas, (5) kurangnya pemahaman terhadap instruksi/perintah atasan, (6) sering terjadi kesimpang siuran informasi, (7) sering tidak etis atau tidak sesuai antara perkataan dan perilaku, (8) Kurang mampu menyampaikan informasi dan/atau ide pribadi secara jelas baik secara lisan maupun tulisan, dan (9) rendahnya rasa memiliki terhadap institusi, (10) rendahnya

tanggungjawab terhadap pelaksanaan tugas, (11) kurangnya pengendalian diri dalam menghadapi masalah.

Berdasarkan uraian fenomena dan hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi pada perguruan tinggi keagamaan Islam Negeri di Indonesia timur”

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mempergunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kegiatan survei. Data dianalisis dengan menggunakan metode statistik objektif (deskriptif dan inferensi). Analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan analisis distribusi frekuensi dan rata-rata. Sedang analisis inferensi dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian.

Saat peneliti melakukan penelitian pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri di Indonesia Timur dengan menyebarkan kuesioner penelitian pada responden, jumlah kuesioner yang kembali berjumlah 223 responden sedangkan kuesioner yang tidak mengembalikan sebanyak 34 responden, sehingga jumlah sampel yang diteliti sebanyak 223 Orang.

Solimun, (2005) menyatakan bahwa besaran sampel untuk analisis yang menggunakan SEM adalah :

1. Besar sampel yang disarankan adalah antara 100 hingga 200.
2. Sama dengan 5 hingga 10 kali jumlah variabel *manifest* (indikator) atau parameter dalam model.

Berdasarkan model penelitian yang dibangun, maka pendekatan analisisnya adalah multivariate, dengan 5 variabel dan 32 indikator.

Untuk mengetahui definisi kelima variabel penelitian ini, maka akan diuraikan seperti berikut ini:

**Kompetensi Pegawai ( $X_1$ )** adalah kemampuan pegawai yang digambarkan oleh potensi fisik dan non-fisik yang dimiliki oleh setiap pegawai untuk dapat memikul amanah atau memangku jabatan tertentu dalam perguruan tinggi. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi adalah; (a) pengetahuan yang dimiliki, (b) keterampilan yang dimiliki, (c) kemampuan kerja yang dimiliki pegawai, (d) pengalaman kerja yang dimiliki, dan (e) sikap kerja yang ditunjukkan oleh pegawai.

**Komitmen Organisasi ( $Y_1$ )** adalah keterikatan secara emosional seseorang terhadap organisasi tempat mereka bekerja dan kerelaan untuk bekerja sesuai arah, visi, misi dan tujuan organisasi. Adapun indikator yang dapat digunakan dalam mengukur variabel ini adalah: (a) keinginan kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang, (b) kesediaan menggunakan segenap kemampuan dalam melaksanakan peker-jaannya, (c) keyakinan pada diri pegawai bahwa visi dan misi organisasi identik dengan cita-citanya, (d) selalu siap membela kehormatan organisasi, (e) pegawai memiliki rasa loyal terhadap organisasi, (f) rasa terikat secara emosional dengan organisasi.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah mapping teori yang membahas mengenai kompetensi yaitu sebagai berikut:

- a. Stoner (1978), mengemukakan Kompetensi adalah segala bentuk motif, sikap, ketrampilan, pengetahuan, perilaku atau karakteristik pribadi lain yang penting untuk melaksanakan pekerjaan atau membedakan antara kinerja rata-rata dengan kinerja superior atau unggul;
- b. Boutler et al. (1999), menjelaskan Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang untuk mampu menunjukkan suatu prestasi kerja yang baik pada bidang pekerjaan, peran atau situasi tertentu;
- c. Donald (2007), menjelaskan bahwa berdasarkan teori window bahwa setiap pengembangan diri yang dimiliki manusia dalam hal kompetensi diamati atau dilihat dari empat sisi yaitu pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skill), keahlian (expert) dan sikap (attitude);
- d. Siswanto (2003), menjelaskan bahwa kompetensi sebagai kemampuan manusia (yang dapat ditunjukkan dengan karya, pengetahuan, keterampilan, perilaku, sikap, motif atau bakatnya) ditemukan secara nyata dapat membedakan antara mereka yang sukses dengan mereka yang biasa saja di tempat kerja;
- e. Hutapea & Nurianna Thoha (2008), mengemukakan bahwa kompetensi teknis atau fungsional (*technical/functional competences*) atau dapat juga disebut dengan istilah hard skills/hard competency (kompetensi keras). Kompetensi perilaku (*behavioral competencies*) atau dapat juga disebut dengan istilah kompetensi lunak (*soft skills/soft competency*). Kompetensi pengetahuan atau keterampilan individu;
- f. Palan (2007), menjelaskan Istilah tersebut adalah "Competency" (kompetensi) yaitu deskripsi mengenai perilaku, dan "Competence" (kecakapan) yang merupakan deskripsi tugas atau hasil pekerjaan.

Hubungan Antar Variabel dalam penelitian ini yaitu terdapat variabel Kompetensi (X1) dan Komitmen Organisasi (Y1), Hubungan masing-masing Variabel sebagai berikut :

#### 3.1 Hubungan Kompetensi dan Komitmen Organisasi

Bitner & Brown (2008), menjelaskan bahwa sukses karyawan yaitu mereka yang memiliki kedalaman ilmu tertentu dan pemahaman komitmen mereka harus bekerjasama untuk berhasil melakukan interaksi kompleks.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri di Indonesia Timur. Berdasarkan data primer yang berhasil dikumpulkan dengan menggunakan daftar kuesioner, diperoleh data deskripsi responden penelitian. Data tersebut diikhtisarkan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Deskripsi Responden Penelitian

No	Responden berdasarkan	Klasifikasi	Jumlah Responden	
			f	Persen
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	113	50,67
		Perempuan	110	49,33
		Total	<b>223</b>	<b>100</b>
2	Usia (tahun)	20 – 30	25	11,22
		31 – 45	144	64,57
		46 – 58	53	23,77
		>58	1	0,44
		Total	<b>223</b>	<b>100</b>
3	Pendidikan Formal	SLTA	19	8,52
		S1	143	64,13
		S2	60	26,91
		S3	1	0,44
		Total	<b>223</b>	<b>100</b>
4	Golongan	II/d	19	8,52
		III/a	38	17,04
		III/b	56	25,12
		III/c	52	23,32
		III/d	41	18,38
		IV/a	10	4,49
		IV/b	7	3,13
		Total	<b>223</b>	<b>100</b>
5	Masa kerja (tahun)	< 5	31	13,91
		5 – 10	88	39,46
		11 – 20	82	36,77
		>20	22	9,86
		Total	<b>223</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2016.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y_2$ ) dan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri di Indonesia Timur.

**Kompetensi( $X_1$ )**, Indikator yang membentuk variabel ini adalah (a) pengetahuan yang dimiliki, (b) keterampilan yang dimiliki, (c) kemampuan kerja yang dimiliki pegawai, (d) pengalaman kerja yang dimiliki, dan (e) sikap kerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Adapun distribusi frekuensi tanggapan responden tentang Kompetensi pegawai ini dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Deskripsi Variabel Kompetensi Pegawai

Indikator	Frekuensi Distribusi Jawaban Responden					Rata-rata skor
	1 – 1.99	2 – 2.99	3 – 3.99	4 – 4.99	5	
Pengetahuan yang di-miliki	21 (9.42%)	45 (20.18%)	82 (36.77%)	71 (31.84%)	4 (1.79%)	3.4087
Keterampilan yang di-miliki	21 (9.42%)	44 (19.73%)	76 (34.08%)	79 (35.43%)	3 (1.35%)	3.4697
Kemampuan kerja yang dimiliki	14 (6.28%)	52 (23.32%)	84 (37.67%)	65 (29.15%)	8 (3.59%)	3.4447
Pengalaman kerja yang dimiliki	24 (10.76%)	46 (20.63%)	69 (30.94%)	74 (33.18%)	10 (4.48%)	3.3638
Sikap kerja yang ditunjukkan oleh pegawai	41 (18.39%)	33 (14.80%)	75 (33.63%)	66 (29.60%)	8 (3.59%)	3.2861
Total & Rata-rata dari semua indikator	121 (10.85%)	220 (19.73%)	386 (34,62%)	355 (31.84%)	33 (2.96%)	3.3946

Sumber: Diolah dari data primer, 2016.

**Komitmen Organisasi (Y<sub>1</sub>),** Indikator yang membentuk Variabel Komitmen Organisasi ini ada empat buah. Indikator dimaksud terdiri dari: (a) keinginan kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang, (b) kesediaan menggunakan segenap kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya, (c) keyakinan pada diri pegawai bahwa visi dan misi organisasi identik dengan cita-citanya, dan (d) selalu siap membela kehormatan organisasi.

Adapun distribusi frekuensi sesuai dengan tanggapan responden tentang Komitmen Organisasi dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Indikator	Frekuensi Distribusi Jawaban Responden					Rata-rata skor
	1	2	3	4	5	
Keinginan kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang	29 (13.0%)	47 (21.08%)	77 (34.53%)	63 (28.25%)	7 (3.14%)	3.3000
Kesediaan menggunakan segenap kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya	17 (7.62%)	46 (20.63%)	85 (38.12%)	67 (30.04%)	8 (3.59%)	3.4554

Keyakinan pada diri pe-gawai bahwa visi dan misi organisasi identik dengan cita-citanya, Selalu siap membela kehormatan organisasi	12 (5.38%)	75 (33.63%)	111 (49.78%)	25 (11.21%)	0 (0%)	3.1736
Rata-rata dari semua indikator	111 (12.44%)	290 (32.51%)	317 (35.54%)	159 (17.83%)	15 (1.68%)	3.1043

Sumber: Diolah dari data primer, 2016

Pengujian Instrumen dilakukan dengan mempergunakan dua macam peralatan, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan dengan mempergunakan 100 orang responden. Apabila hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen tersebut valid, maka instrumen akan dipakai dalam penelitian untuk mengumpulkan data primer sampai sebanyak sampel (223 responden). Hasil pengujian disajikan sebagai berikut:

Uji validitas dilakukan dengan mempergunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil uji disajikan dalam Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Tiap Variabel

No	Variabel dan Indikator	Koefisien korelasi	r-tabel	Simpulan
<b>1</b>	<b>Kompetensi</b>			
X <sub>11</sub>	Pengetahuan yang dimiliki	0.897	0.137	<i>Valid</i>
X <sub>12</sub>	Keterampilan yang dimiliki	0.904	0.137	<i>Valid</i>
X <sub>13</sub>	Kemampuan kerja yang dimiliki	0.885	0.137	<i>Valid</i>
X <sub>14</sub>	Pengalaman kerja yang dimiliki	0.818	0.137	<i>Valid</i>
X <sub>15</sub>	Sikap kerja yang ditunjukkan oleh pegawai	0.895	0.137	<i>Valid</i>
<b>4</b>	<b>Komitmen Organisasi (Y<sub>1</sub>)</b>			
Y <sub>11</sub>	Keinginan kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang	0,817	0.137	<i>Valid</i>
Y <sub>12</sub>	Kesediaan menggunakan segenap kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya	0.855	0.137	<i>Valid</i>

Y <sub>13</sub>	Keyakinan pada diri pegawai bahwa visi dan misi organi-sasi identik dengan cita-citanya,	0,754	0.137	<i>Valid</i>
Y <sub>14</sub>	Selalu siap membela kehormatan organisasi	0,625	0.137	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil analisis data primer, 2016

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Derajat signifikansi diukur dengan menggunakan Crobach Alpha. Jika Crobach Alpha lebih besar dari 0,6 berarti instrumen yang digunakan *reliable* (handal). Hasil pengujian disajikan dalam Tabel 7 menunjukkan bahwa semua variabel adalah reliabel (handal). Sampel yang digunakan dalam pengujian ini sama dengan pada uji validitas. Jika hasil pengujian menunjukkan nilai yang handal (*reliable*), maka instrument digunakan mengumpulkan data primer dari 223 responden.

Tabel 7. Hasil Pengujian Reliabilitas Tiap Variabel Penelitian

No	Variabel	Crobach Alpha	Patok Duga	Simpulan
1	Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0.770	0.6	<i>Reliable</i>

Sumber: Hasil analisis data primer, 2016

Uji Confirmatory Factors Analysis (CFA), Analisis hasil penelitian dengan menggunakan model persamaan struktural (*Structural Equation Model/ SEM*). Analisis diawali dengan *confirmatory factor analysis (CFA)*, memakai program AMOS 20.0. Kekuatan prediksi variabel, baik pada tingkat individual maupun pada tingkat konstruk dilihat melalui *critical ratio (CR)*. Apabila *critical ratio* tersebut signifikan, maka dimensi-dimensi tersebut akan dikatakan berguna untuk memprediksi variabel laten (*construct*). Variabel laten (*construct*) penelitian ini terdiri dari Kompetensi dan Komitmen Organisasi.

Kriteria yang digunakan adalah 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) *Chi-square* disyaratkan non signifikan ( $p \geq 0,05$ ) dan di atas konservatif yang diterima ( $p = 0,10$ ) (Hair et al., 2006), 3) *incremental fit* lebih besar atau sama dengan 0,90 yaitu GFI (*goodness of fit index*), *Adjusted Goodness Of Fit Index* (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, disyaratkan  $\leq 0.08$ .

*Confirmatory Factor Analysis* digunakan untuk menilai variabel yang diteliti, apakah mendefinisikan konstruk yang nilainya tidak diukur secara langsung, melainkan melalui nilai indikatornya. Analisis atas indikator-indikator digunakan untuk memberi makna atas variabel laten penelitian.

Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit*, Evaluasi terhadap kecocokan model pada dasarnya telah dilakukan pada waktu model diestimasi dengan metode analisis yang digunakan, yaitu metode AMOS. Secara lengkap, evaluasi terhadap model ini dapat dilakukan melalui proses sebagai berikut:

Evaluasi atas Dipenuhinya Asumsi Normalitas Data, Normalitas univariat dan multivariat dari data yang digunakan dalam analisis ini, diuji dengan menggunakan AMOS 20. Hasil analisis terlampir dalam Lampiran ... tentang *Assessment of Normality*. Ukuran kritis untuk menguji normalitas adalah *Critical Ratio (CR)*, dimana dalam perhitungan ditentukan oleh ukuran sampel dan kemoncengan data (*skewness*). Dengan merujuk nilai pada kolom CR pada Lampiran ..., maka jika pada kolom CR terdapat skor antara -2.58 dan +2.58, berarti data memiliki distribusi normal (distribusi pada alpha 1 persen). Apabila nilai CR di bawah -2.58 atau lebih besar dari +2.58, maka data tidak terdistribusi normal (menceng ke kanan). Dengan menggunakan kriteria di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dari data yang terdiri dari 26 indikator terdapat 10 indikator yang tidak memenuhi syarat distribusi normal, dengan nilai CR lebih besar dari 2.58. Selebihnya, sebanyak 16 indikator memenuhi syarat sebagai data yang terdistribusi normal. Asumsi normalitas dalam penggunaan analisis SEM bukan suatu syarat yang kritis apabila unit analisis data (sampel) mencapai 100 item atau lebih. Berdasarkan Dalil Limit Pusat (*Central Limit Theorem*) dari sampel yang besar dapat dihasilkan statistik sampel yang mendekati distribusi normal (Solimun, 2002:79). Karena penelitian ini secara total menggunakan 223 data observasi, maka dengan demikian data dapat diasumsikan memenuhi syarat sebagai memiliki ditribusi normal.

Tabel 8. Analisis Deskriptif Setiap Indikator Variabel Penelitian

No	Indikator	Mean	Minimum	Maksimum	Std. Deviasi
1	X11	3.4087	1,30	5.00	0.95543
2	X12	3.4697	1.20	5.00	0.98222
3	X13	3.4447	1.10	5.00	0.93150
4	X14	3.3638	1.00	5.00	1.01623
5	X15	3.2861	1.06	5.00	1.11936
6	X21	3.2608	1.25	5.00	1.05535
7	X22	3.2477	1.00	5.00	1.03960
8	X23	3.2345	1.19	5.00	0.90261
9	X24	3.3370	1.17	5.00	1.12880
10	X25	3.2181	1.18	5.00	0.98464
11	X31	3.2012	1.25	5.00	0.84449
12	X32	3.2845	1.00	5.00	0.92995
13	X33	3.1854	1.25	5.00	0.84513
14	X34	3.2411	1.25	5.00	0.89548
15	X35	3.3019	1.13	5.00	0.84216
16	Y11	3.3000	1.17	5.00	1.01260
17	Y12	3.4554	1.18	5.00	0.93465
18	Y13	3.1736	1.61	4.94	0.69139

19	Y14	2.4822	0.94	4.49	0.67599
20	Y21	3.2180	1.25	5.00	0.88790
21	Y22	3.3371	1.33	5.00	0.89044
22	Y23	3.3359	1.25	5.00	0.89700
23	Y24	3.2733	1.17	5.00	0.93817
24	Y25	3.3161	1.13	5.00	0.99865
25	Y26	3.2541	1.00	5.00	1.01584
26	Y27	3.3148	1.11	5.00	0.91293

Sumber: Dianalisis dari data primer, 2016

Hasil uji konstruk variabel kompetensi pegawai dievaluasi berdasarkan *goodness of fit indices* pada Tabel 9 berikut dengan disajikan kriteria model serta nilai kritisnya. Dari evaluasi model yang diajukan menunjukkan bahwa evaluasi terhadap konstruk secara keseluruhan menghasilkan nilai kritis yang menunjukkan bahwa model telah sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya.

Tabel 9. Evaluasi kriteria *Goodness of Fit Indices* Kompetensi Pegawai ( $X_1$ )

Goodness of Fit Index	Cut-off Value	Hasil Model*	Keterangan
$\chi^2$ - Chi-square	Diharapkan kecil	35.227	Baik
Probability	$\geq 0.05$	0.061	Baik
RMSEA	$\leq 0.08$	0.0581	Baik
GFI	$\geq 0.90$	0.934	Baik
TLI	$\geq 0.95$	0.933	Kurang Baik
CFI	$\geq 0.95$	0.967	Baik
DF	$\geq 1.00$	7.045	Baik

Sumber : Dianalisis dari data primer, 2016

Tabel 9 menunjukkan bahwa model pengukuran kompetensi pegawai menunjukkan model fit atau kesesuaian antara data dengan model. Hal ini dibuktikan dari delapan criteria fit yang ada, enam diantaranya memenuhi kriteria dan hanya satu yang tidak memenuhi, yaitu TLI. Dengan demikian model di atas menunjukkan tingkat penerimaan yang baik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model dapat diterima. Selanjutnya untuk mengetahui apakah indikator dapat digunakan sebagai indikator dari variable Kompetensi Dosen, diamati dari nilai *loading factors* dan tingkat signifikansinya atau nilai probabilitas  $< 0.05$ . *Loading factors* dan tingkat signifikansinya disajikan dalam Tabel 10.

Tabel 10. *Loading factors* dan tingkat signifikansinya Kompetensi Dosen

Variabel	Estimate	Std. Error	CR	P-value
X1.1	1.000			Fix
X1.2	1.017	0.045	22.416	***
X1.3	1.001	0.060	16.768	***
X1.4	1.111	0.065	17.043	***
X1.5	1.024	0.080	12.808	****

Sumber: Dianalisis dari data primer, 2016

*Loading factor* ( $\lambda$ ) pengukuran variabel Kompetensi Pegawai pada Tabel 10 menunjukkan hasil uji bahwa semua indikator memenuhi syarat, dimana p-value < 0.05. Dengan demikian, setiap indikator menjelaskan secara signifikan terhadap variabel Kompetensi Pegawai. Hasil uji indikator variabel Komitmen Organisasi yang dievaluasi berdasarkan *goodness of fit indices* disajikan pada Tabel 11. Dalam Tabel 11 disajikan kriteria model serta nilai kritisnya. Dari evaluasi model yang diajukan menunjukkan bahwa secara keseluruhan, indikator menghasilkan nilai yang sesuai dengan kriteria kritis. Ini menunjukkan bahwa model telah sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya.

Tabel 11. Evaluasi kriteria Goodness of Fit Indices Komitmen Organisasi ( $Y_1$ )

odness of Fit Index	Cut-off Value	Hasil Model	Keterangan
$\chi^2$ - Chi-square	Diharapkan kecil	6.447	Baik
Probability	$\geq 0.05$	0.064	Baik
DF	$\geq 1.00$	3.224	Baik
RMSEA	$\leq 0.08$	0.019	Baik
GFI	$\geq 0.90$	0.986	Baik
AGFI	$\geq 0.90$	0.928	Baik
TLI	$\geq 0.95$	0.940	Tidak Baik
CFI	$\geq 0.95$	0.980	Baik

Sumber : Dianalisis dari data primer, 2016

Tabel 11 menunjukkan bahwa hasil pengukuran variabel komitmen organisasi menunjukkan model fit atau kesesuaian antara data dengan model. Hal ini dibuktikan dari delapan criteria fix yang ada, tujuh diantaranya memenuhi kriteria. Hanya satu yang tidak memenuhi syarat, yaitu TLI. Faktor TLI bukanlah faktor yang mutlak harus dipenuhi. Dengan demikian model telah menunjukkan tingkat penerimaan yang baik. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa model dapat diterima.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah indikator variabel dapat digunakan sebagai indikator dari komitmen organisasi, diamati dari nilai *loading factors* dan tingkat signifikansinya (p-value). Apabila p-value menunjukkan, bahwa nilai probabilitas < 0.05, maka indikator yang bersangkutan memenuhi syarat. Hasil dalam Tabel 12 menunjukkan masing-masing indikator komitmen organisasi.

Tabel 12. *Loading Factors* untuk Pengukuran Indikator Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Estimate	Std. Error	CR	p-value
Y1.1	1.000			Fix
Y1.2	1.025	0.111	9.238	***
Y1.3	0.844	0.113	7.499	***
Y1.4	1.015	0.146	6.952	***
Y1.5	1.044	0.166	6.291	***

Dengan demikian, semua indikator memenuhi syarat sebagai pembentuk variabel komitmen organisasi. Dengan hasil uji tersebut, semua indikator signifikan menjelaskan konstruk. Dengan demikian, seluruh indikator dapat diikuti dalam pengujian berikutnya.

Tabel 13 merupakan pengujian hipotesis dengan melihat nilai *p value*, jika nilai *p value* lebih kecil dari 0.05 maka hubungan antara variabel signifikan. Hasil pengujian disajikan pada tabel 13.

Tabel 13. Pengujian Hipotesis Penelitian

HIP	Variabel Independen	Variabel Intervening	Variabel Dependen	P Value	Direct	Indirect	Total	Ket.
1	Kompetensi Pegawai	-	Komitmen Organisasi	0.008	0.144	-	0.144	Signifikan

Sumber: Dianalisis dari data primer, 2016

Hipotesis penelitian yang diuji sesuai Tabel 13 menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri di Indonesia Timur.

### 3.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis inferensi dengan AMOS pada tabel 13 menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri di Indonesia Timur. Hasil pengujian hipotesis dimaksud sejalan dengan teori Stoner (1978) dimana Kompetensi Pegawai berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Komitmen Organisasi pada dasarnya sejalan maknanya dengan loyalitas pegawai terhadap organisasinya.

Apabila dilihat dari hasil analisis deskriptif, Kompetensi Pegawai dibentuk oleh lima indikator, yaitu: (a) Pengetahuan yang dimiliki, (b) Keterampilan yang dimiliki, (c) Kemampuan kerja yang dimiliki, (d) Pengalaman kerja yang dimiliki, dan (e) Sikap kerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Indikator yang paling besar kontribusi dalam pembentukan Kompetensi Pegawai ialah Keterampilan yang dimiliki oleh pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadli et al. (2012) dan Lotunani et al. (2014), mereka menemukan antara lain, Kompetensi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor yang harus dipertahankan dan dipelihara serta dikembangkan sesuai dengan situasi dan kondisinya.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dikemukakan beberapa temuan penelitian yaitu kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kompetensi pegawai perlu ditingkatkan, khususnya yang berkaitan dengan ketrampilan melaksanakan tugas yang diamanahkan kepadanya. Apabila faktor Kompetensi itu benar-benar diwujudkan, maka peningkatan komitmen organisasi dapat direalisasikan.

#### **IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan di atas, terutama analisis hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Dengan demikian, untuk memperkuat dan meningkatkan Komitmen Organisasi di lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri di Indonesia Timur, harus meningkatkan intensitas penerapan Kompetensi pegawai.

#### **V. DAFTAR PUSTAKA**

- Aprilda. (2012). Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai ( Studi pada Bagian Pengelolaan Keuangan Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal Regional I Medan ) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara pengetahuan , keahlian dan sikap prilaku tugasnya secara. *Jurnal Administrasi Publik ISSN 2088 527x*, 3(2), 181–206.
- Bitner, M. J., & Brown, S. W. (2008). The service imperative. *Business Horizons*, 51(1), 39–46. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2007.09.003>
- Boutler, N., Dalziel, M., & Hill, J. (1999). *People and Competency, the Route to Competitive Advantage*. Crest Publishing House.
- Donald, M. T. (2007). *Competence of Personal in Prospective*. Theories.
- Fadli, U. M., Fadili, D. A., & Kartawijaya, Y. (2012). Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Komitmen Kerja Pada PT PLN (Persero) Rayon Rengasdengklok. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 577–589.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1996). *Organisasi: Perilaku*,

*Struktur dan Proses*. Bina Rupa Aksara.

- Hutapea, P., & Nurianna Thoha, M. B. A. (2008). *Kompetensi plus*. Gramedia Pustaka Utama.
- Lotunani, A., Idrus, M. S., Afnan, E., & 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). *International Journal of Business and Management Invention*, 3(2), 18–25.
- Palan, R. (2007). *Competence Management-A Practicionser's Guide (Competency Management, Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi)*. PPM.
- Rahardjo, S. (2014). The effect of competence, leadership and work environment towards motivation and its impact on the performance of teacher of elementary school in Surakarta City, Central Java, Indonesia. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 3(6), 59–74.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi (Organizational behavior)*. Salemba Empat.
- Setyaningdyah, E., Kertahadi, U. N., & Thoyib, A. (2013). The effects of human resource competence, organisational commitment and transactional leadership on work discipline, job satisfaction and employee's performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(4), 140–153.
- Siswanto, B. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja, Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Penerbit Sinar Baru.
- Solimun. (2005). *Structural Equation Modelling*. Universitas Katolik Widya Mandala.
- Sriekaningsih, A., & Setyadi, D. (2015). The effect of competence and motivation and cultural organization towards organizational commitment and performance on state university lecturers in East Kalimantan Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 7(17), 208–220.
- Stoner, A. F. (1978). *Management Prentice-Hall Inc*. USA.
- Suhartini, E. (2015). Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai (studi perbandingan antara fakultas ekonomi dan bisnis islam dan fakultas syariah dan hukum UINAM). *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 2(1), 61–78.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. CV Pustaka Setia.