

---

## Efektivitas Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Aparatur Yang Dimediasi Oleh Komitemen (Studi Pada Aparatur Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang)

**Mahrudi Mahrudi**

Universitas Wijaya Putra, Surabaya  
E-mail: [mahrudi669900@gmail.com](mailto:mahrudi669900@gmail.com)

**Hadi Susanto**

Universitas Wijaya Putra, Surabaya  
E-mail: [hadisusanto@uwp.ac.id](mailto:hadisusanto@uwp.ac.id)

**Sri Mulyani**

Universitas Wijaya Putra, Surabaya  
E-mail: [ninik.doktor@gmail.com](mailto:ninik.doktor@gmail.com)

**Abstract:** Mahrudi, 2023. *The Effectiveness of Leadership Style, Competence, in the Order of Improving Apparatus Performance Mediated by Commitment, Wijaya Putra University Postgraduate Program. This type of research is explanatory, namely to test the hypotheses between the hypothesized variables that will be tested for truth. by using a quantitative approach, the research sample was 42 respondents. In this study the data will be processed using SEM-PLS data analysis.*

*The aims of this study are: 1) To describe the leadership style, competence, commitment and performance of the apparatus. 2) To test and analyze the influence of leadership style on apparatus performance. 3) To examine and analyze the influence of leadership style on apparatus commitment. 4) To test and analyze the effect of competency on device performance. 5) To test and analyze the influence on apparatus commitment. 6) To test and analyze the influence on apparatus performance. 7) To examine and analyze the indirect influence of leadership style on apparatus performance mediated by Commitment. 8) To examine and analyze the indirect effect of competence on apparatus performance which is mediated by Commitment.*

*The results of the study show that: 1) Leadership style has no significant effect on apparatus performance. 2) Leadership style has a significant effect on attention. 3) Competence has no significant effect on device performance. 4) Competence has a significant effect on attention. 5) Commitment has a significant effect on apparatus performance. 6) Leadership style has no significant effect on apparatus performance which is mediated by commitment. 7) Competence has a significant effect on the performance of the apparatus which is mediated by the liver.*

**Keywords:** Leadership Style, Competence, Commitment, Apparatus.

**Abstrak:** Mahrudi, 2023. Efektivitas Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Aparatur Dimediasi oleh Komitmen, Program Pascasarjana Universitas Wijaya Putra. Jenis penelitian ini adalah eksplanatori, yaitu menguji hipotesis antara variabel-variabel yang dihipotesiskan yang akan diuji kebenarannya. dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, sampel penelitian adalah 42 responden. Pada penelitian ini data akan diolah dengan menggunakan analisis data SEM-PLS.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Mendeskripsikan gaya kepemimpinan, kompetensi, komitmen dan kinerja aparatur. 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur. 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen aparatur. 4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja perangkat. 5) Menguji dan menganalisis pengaruh terhadap komitmen aparatur. 6) Menguji dan menganalisis pengaruh terhadap kinerja aparatur. 7) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur yang dimediasi oleh Komitmen. 8) Mengkaji dan menganalisis pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja aparatur yang dimediasi oleh Komitmen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur. 2) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap perhatian. 3) Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat. 4) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap perhatian. 5) Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur. 6) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur yang dimediasi oleh komitmen. 7) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur yang dimediasi oleh hati.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Komitmen, Aparatur.

## **I. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan penting dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi yang besar maupun yang kecil. Peranan sumber daya manusia ini merupakan implementasi strategi yang sangat penting sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi tersebut. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu peran sumber daya manusia itu sendiri yang terlibat langsung dalam proses tercapainya tujuan organisasi, yaitu tercapainya suatu kinerja yang baik sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan pada suatu organisasi tersebut. Namun, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dalam mewujudkan kinerja yang diinginkan seperti gaya kepemimpinan, kompetensi, komitmen dan lain sebagainya.

Untuk mendorong perilaku pegawai dalam mencapai kinerja secara sukarela ditentukan oleh adanya gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan menentukan atau mendorong pegawai bekerja secara sukarela mencapai kinerja yang diharapkan /ditetapkan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan suatu konsep yang abstrak, tetapi hasilnya nyata. Kadangkala kepemimpinan mengarah pada seni, tetapi seringkali pula berkaitan dengan ilmu. Pada kenyataannya, Kepemimpinan merupakan seni sekaligus ilmu.

Terdapat banyak definisi mengenai kepemimpinan, tergantung dari perspektif yang digunakan. Robbins mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan (Tjiptono dan Diana, 2016:152). Heidjrachman dan Suad Husnan dalam (Rachmawati, 2018) menjelaskan bahwa hubungan antara kinerja aparatur dan gaya kepemimpinan seorang pimpinan berpengaruh dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Jika gaya tegas dan komando tampaknya lebih disukai maka pimpinan/kepala kantor akan condong ke gaya yang berorientasi pada tugas (Sopiah, 2018:115).

Kecamatan Karang penang Kabupaten sampang merupakan salah satu lembaga pemerintah yang beroperasi di Kabupaten Sampang bertugas memberikan pelayanan public kepada masyarakat, sebagai objek dari penelitian ini dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang berkualitas, profesional dan sesuai harapan masyarakat. Harapan-harapan masyarakat di Kecamatan Karang Penang ini merupakan tantangan yang harus dijawab oleh aparatur kecamatan untuk mewujudkannya dan semakin berkinerja lebih baik.

Camat sebagai pimpinan di tingkat kecamatan harus memiliki kepekaan yang tinggi dan selalu bersinergi dengan bawahannya agar bisa bekerja sama mewujudkan program-program Kecamatan yang telah dicanangkan agar berhasil sesuai keinginan dan tujuan organisasi. Oleh sebab itu diperlukan adanya perilaku pimpinan yang mampu memberikan dorongan semangat kerja kepada bawahannya agar mau bekerja secara sukarela, hal ini bisa diimplementasikan melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Richard E. Boyatzis (dalam Sudarmanto 2016:46) menyatakan kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif di dalam pekerjaan. Menurut Michael Armstrong (Sudarmanto 2016:46) menyatakan kompetensi ialah apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbedabeda. Kompetensi menentukan aspek-aspek utama dari sebuah proses kinerja pekerjaan. Kompetensi seseorang termasuk kategori tinggi atau baik ditunjukkan apabila sudah melakukan pekerjaan, sebaliknya apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah cenderung berkinerja rendah pula. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moehariono, 2016).

Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai aparatur dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas aparatur dan sulitnya mengukur kinerja aparatur. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja aparatur dapat meningkat

Komitmen memiliki peran penting untuk sebuah organisasi karena merupakan indikator dari tujuan, produktifitas, tingkat absensi dan *turn over* dari organisasi tersebut. Luthans (dalam Bushra, Usman dan Naveed, 2015:261) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai sebuah sikap yang menggambarkan loyalitas aparatur terhadap organisasinya dan merupakan sebuah proses yang berjalan dalam suatu organisasi. Komitmen yang dipegang dan diimplementasikan oleh aparatur dapat dilihat dari perilaku sehari-hari saat beraktivitas dalam kantor. Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behavior*) yang terlihat dari para aparatur umumnya mencerminkan nilai – nilai dari kantor tersebut. Komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas aparatur pada organisasi dan proses keberlanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2016). Komitmen merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku dalam berorganisasi,

Di Kecamatan Karang Penang, dalam pencapaian kinerja aparatur mengalami banyak hambatan. Hal ini dijelaskan oleh Camat Kecamatan Karang Pemang Kabupaten Sampang berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Camat ditempat kerjanya pada jumat, 09 Desember 2022. Berdasarkan wawancara tersebut juga dijelaskan tidak tercapainya kinerja sesuai target yang diharapkan karena keanekaragaman kompetensi yang dimiliki aparatur yang sebagian besar tidak mendukung bidang pekerjaannya. Disisi lain kemampuan/kompetensi aparatur lebih mampu mengerjakan pekerjaan administrative akan tetapi di Kecamatan Karang Penang banyak membutuhkan pekerjaan di lapangan.

Allen dan Meyer, (2016) menyatakan bahwa komitmen merupakan konstruksi psikologis yang menjadi ciri khas hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan berimplikasi pada keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen berkaitan dengan sejauh mana seorang aparatur memiliki keberpihakan terhadap organisasi. Komitmen adalah keterikatan emosional dan keterlibatan seseorang pada suatu organisasi.

Komitmen dipengaruhi dan berkembang apabila keterlibatan dalam organisasi terbukti menjadi pengalaman yang yang memuaskan yaitu dapat memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik atau menghasilkan kesempatan untuk mendapatkan *skill* yang berharga. Artinya komitmen aparatur terhadap organisasi mempengaruhi kinerja aparatur itu sendiri.

Aparatur kecamatan Karang Penang sebagai unsur pelaksanaan yang bertugas dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat di tingkat kecamatan dituntut untuk memiliki sikap proaktif dalam mengusulkan setiap program dan kegiatan yang menjadi kebutuhan dari masyarakat yang ada di wilayah kerjanya. Aparatur kecamatan harus memiliki pengetahuan dan keterampilan. Kemampuan aparatur dalam pelaksanaan tugas menyangkut pengetahuan dan keterampilan nampaknya masih kurang diberdayakan, artinya wewenang yang dimiliki oleh masing-masing aparatur dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya masih sangat bergantung pada camat sebagai satu-satunya pengambil keputusan yang ada di kecamatan. Pengetahuan aparatur yang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia aparatur yang ada di kecamatan yang masih terbatas, kondisi ini dapat dilihat dari kualifikasi pendidikan aparatur yang ada di kecamatan baik itu camat maupun staf yang ada. Karena itu perlu dilakukan upaya pemberdayaan aparatur Kecamatan Karang Penang dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan agar dapat menghasilkan aparatur yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan agar mampu memberikan pelayanan yang maksimal bagi masyarakat sesuai dengan tugas dan fungsinya di Kecamatan.

Sementara itu, berdasarkan kajian empiris hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Frengky Basna (2016) temuan penelitiannya menjelaskan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja, akan tetapi hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Bambang Raditya P, Anis Eliyana, dan Elvina Dyah Pramesti (2020) tidak sejalan dengan penelitian Frengky Basna (2016). Dimna dalam penelitian yang dilakukan Bambang Raditya P, Anis Eliyana, dan Elvina Dyah Pramesti (2020) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Adanya perbedaan hasil penelitian/*gab reseach* ini memberikan celah untuk dilakukan penelitian lanjutan tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Tentang perbedaan temuan penelitian ini merupakan *gab reseach* untuk dilakukan penelitian lanjutan yang mengkaji dan membuktikan apakah terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja yang dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda ini yaitu di lakukan Kantor Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang.

Selanjutnya, berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti di kantor kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang juga terdapat permasalahan/fenomena yang berkaitan dengan kinerja aparatur bahwa kinerja di instansi tersebut tidak tercapai optimal, banyak target pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Adanya fenomena tersebut diduga dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan, kompetensi dan dan komitmen yang dimiliki aparatur berbeda-beda, agar mau bekerja sama mencapai tujuan, sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat. Pencapaian tujuan ini bisa terlaksana apabila mempunyai gaya kepemimpinan, kompetensi, dan komitmen yang tinggi.

Berdasarkan adanya *gab reseach* dan fenomena yang ada dalam lingkup Kantor Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul penelitian **“Efektivitas Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Aparatur yang Dimediasi Oleh Komitmen (Studi Pada Aparatur Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang).”** Penentuan pengambilan objek penelitian di Kecamatan Karang Penang tersebut dikarenakan adanya *gab reseach* dan fenomena yang terjadi dan layak untuk diteliti serta kemudahan peneliti untuk mendapatkan data penelitian yang dibutuhkan.

## **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan berbagai penjelasan latar belakang, *gab reseach*, dan fenomena yang telah dikemukakan, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi gaya kepemimpinan, kompetensi, komitmen dan kinerja aparatur Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang?
2. Apakah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparatur Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang?
3. Apakah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap komitmen aparatur di Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang?
4. Apakah kompetensi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparatur Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang?
5. Apakah kompetensi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap komitmen aparatur di Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang?
6. Apakah komitmen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparatur Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang?

7. Apakah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparatur Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh Komitmen?
8. Apakah kompetensi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparatur Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh Komitmen?

### **TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan latar belakang yang ada maka dirumuskan tujuan penelitian. Adapun tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan tentang gaya kepemimpinan, kompetensi, komitmen dan kinerja aparatur Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen aparatur di Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparatur Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap komitmen aparatur di Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja aparatur Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh Komitmen.
8. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara tidak langsung kompetensi terhadap kinerja aparatur Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh Komitmen.

## **MANFAAT PENELITIAN**

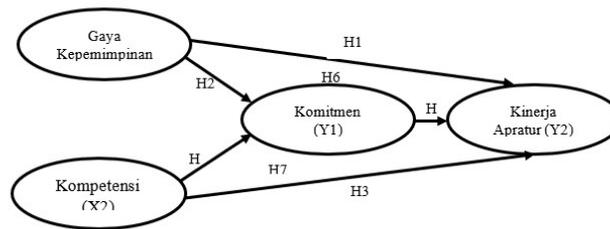
Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka manfaat yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Praktis
  - a. Bagi manajemen Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang, hasil penelitian ini sebagai sumbangan dan bahan masukan dalam menganalisa tentang kinerja aparatur dan merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja aparatur melalui faktor gaya kepemimpinan, kompetensi, dan komitmen.
  - b. Bagi pimpinan Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang, hasil penelitian ini sebagai masukan untuk pertimbangan pengambilan kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja aparatur melalui gaya kepemimpinan, kompetensi, dan komitmen.
2. Manfaat Teoritis
  - a. Bagi pengembangan ilmu, Hasil penelitian ini diharapkan untuk menambah wawasan keilmuan dan penemuan konseptual baru penelitian dengan kajian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja aparatur yang dimediasi oleh komitmen.
  - b. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian berikutnya yang melakukan penelitian tentang kajian ilmu administrasi publik, khususnya tentang gaya kepemimpinan, kompetensi, komitmen. dan kinerja aparatur.

## **KERANGKA BERFIKIR**

Berdasarkan Rumusan masalah, tujuan penelitian, dan berbagai teori yang telah diungkapkan, maka untuk memperjelas gambaran penelitian ini maka dibuatlah kerangka berpikir yang dituangkan dalam kerangka konseptual sebagaimana gambar 1 ini:

**Gambar1**  
**Kerangka Konseptual**



### Hipotesis Penelitian

Perumusan hipotesis penelitian ini dibangun berdasarkan kerangka koseptual. Adapun hipotesis yang di maksud dalam penelitian ini meliputi tujuh hipotesis dan akan diuraikan pada bahasan berikut:

- H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang.
- H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen aparatur di Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang.
- H3: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang.
- H4: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen aparatur di Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang.
- H5: Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang.
- H6: Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja aparatur Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh komitmen.
- H7: Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja aparatur Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh komitmen.

## II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*Explanatory Research*). Menurut Sugiyono (2015:56) penelitian eksplanatori adalah tingkat penjelasan, yaitu bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan obyek yang diteliti melalui data yang terkumpul.

Dalam pelaksanaannya penelitian eksplanatori menggunakan metode penelitian survey. Metode penelitian survey adalah tipe penelitian dengan menggunakan kuisisioner atau angket sebagai sumber data utama. Dalam penelitian survey, responden diminta untuk memberikan jawaban singkat yang sudah tertulis di dalam kuesioner atau angket untuk kemudian jawaban dari seluruh responden di olah menggunakan teknis analisis tertentu Sugiyono (2015:57). Dalam penelitian ini data akan diolah dengan menggunakan analisis dengan bantuan program SEM-PLS.

Pendekatan utama penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dilengkapi dengan metode deskriptif. Metode tersebut sebagai metode kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono, (2015:64), metode kuantitatif deskriptif yaitu metode-metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan intrepestasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka untuk diambil kesimpulan.

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga dan dikenai generalisasi (Sugiyono, 2015:148). Penentuan populasi dan sampel dalam penelitian adalah suatu hal yang penting, hal ini untuk mengetahui siapa saja yang menjadi populasi penelitiannya serta besarnya sampel dari populasi, sehingga akan diperoleh perkiraan secara tepat tentang jumlah sampel yang akan mewakili keseluruhan unit analisa. Adapun jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang yang berjumlah 42 orang.

Menurut Arikunto, (2015:131), sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Penentuan pengambilan sampel sebagai berikut, jika peneliti mempunyai beberapa ratus subjek dalam populasi maka dapat menentukan kurang lebih 25-30% dari jumlah subjek tersebut namun jika jumlah subjek dalam populasi hanya meliputi antara 100-150 orang dan dalam pengumpulan datanya menggunakan angket sebaiknya subjek tersebut diambil seluruhnya (Arikunto, 2015:95). Metode pengambilan sampel ini disebut metode *total sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yang ada di seluruh aparatur Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang yang berjumlah 42 aparatur selanjutnya dijadikan responden penelitian.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419 ).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

### III. HASIL PENELITIAN

**Tabel 1 Nilai *composite reliability* (CR) dan *cronbach's alpha* (CA)**

| Variabel Laten         | Nilai CR | Nilai CA |
|------------------------|----------|----------|
| Gaya Kepemimpinan (GK) | 0.949    | 0.941    |
| Kompetensi (KO)        | 0.927    | 0.913    |
| Komitmen (K)           | 0.941    | 0.930    |
| Kinerja Aparatur (KA)  | 0.950    | 0.941    |

**Sumber: Data diolah dengan *smartPLS*, 2023**

Pada tabel 1 hasil nilai konsistensi internal dapat diketahui nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* pada setiap variabel penelitian lebih besar dari 0.7. Hal tersebut dapat diartikan bahwa jawaban kuesioner akan tetap sama jika diukur pada objek yang sama meskipun menggunakan alat pengukur yang berbeda, diuji oleh peneliti yang berbeda dan di waktu yang berbeda.

Hasil penelitian nilai CR dan nilai CA menghasilkan nilai diantara 0.9. Nilai *cronbach' alpha* Artinya dihasilkan nilai *composite reliability* dan *cronbach' alpha* yaitu memuaskan.

**Tabel 2 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan Akar Kuadrat AVE**

| Variabel Laten         | Nilai AVE | Keterangan |
|------------------------|-----------|------------|
| Gaya Kepemimpinan (GK) | 0.652     | Valid      |
| Kompetensi (KO)        | 0.562     | Valid      |
| Komitmen (K)           | 0.617     | Valid      |
| Kinerja Aparatur (KA)  | 0.655     | Valid      |

**Sumber: Data diolah dengan *smartPLS*, 2023**

Pada tabel 2 menunjukkan nilai AVE pada semua variabel penelitian telah memenuhi syarat validitas konvergen karena bernilai lebih dari 0.5. Hal ini dinyatakan bahwa variabel dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan (GK), kompetensi (KO), komitmen (K) dan kinerja aparatur (KA) mampu menjelaskan lebih dari separuh varians yang berasal dari indikator-indikatornya

Tabel 3 Hasil Uji Signifikansi Koefisien Jalur

| Relasi  | P-Values | Keterangan       |
|---|----------|------------------|
| Gaya Kepemimpinan => Kinerja Aparatur             | 0.460    | Tidak Signifikan |
| Gaya Kepemimpinan => Komitmen                     | 0.024    | Signifikan       |
| Kompetensi => Kinerja Aparatur                    | 0.826    | Tidak Signifikan |
| Kompetensi => Komitmen                            | 0.025    | Signifikan       |
| Komitmen => Kinerja Aparatur                      | 0.000    | Signifikan       |
| Gaya Kepemimpinan => Komitmen => Kinerja Aparatur | 0.054    | Tidak Signifikan |
| Kompetensi => Komitmen => Kinerja Aparatur        | 0.030    | Signifikan       |

Sumber: Data diolah dengan *smartPLS*, 2023

Berdasarkan nilai *p-values* pada tabel 4.14 dapat diinterpretasikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada penelitian ini, yaitu:

**1. Uji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur.**

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur sebesar 0.460 dengan menggunakan tingkat signifikan  $\alpha=0.05$ . Hal ini diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja aparatur karena nilai signifikansi  $0.460 > 0.05$ .

**2. Uji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen.**

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan terhadap komitmen sebesar 0.024 dengan menggunakan tingkat signifikan  $\alpha=0.05$ . Hal ini diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen karena nilai signifikansi  $0.024 < 0.05$ .

**3. Uji pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparatur.**

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi terhadap kinerja aparatur sebesar 0.826 dengan menggunakan tingkat signifikan  $\alpha=0.05$ . Hal ini diartikan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja aparatur karena nilai signifikan  $0.826 > 0.05$ .

**4. Uji pengaruh kompetensi terhadap komitmen.**

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi terhadap komitmen sebesar 0.025 dengan menggunakan tingkat signifikan  $\alpha=0.05$ . Hal ini diartikan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen karena nilai signifikansi  $0.025 < 0.05$ .

### 5. Uji pengaruh komitmen terhadap kinerja aparatur.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel komitmen terhadap kinerja aparatur sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikan  $\alpha=0.05$ . Hal ini diartikan bahwa komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparatur karena nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ .

### 6. Uji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur yang dimediasi oleh komitmen.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur yang dimediasi oleh komitmen organisasi sebesar 0.054 dengan menggunakan tingkat signifikan  $\alpha=0.05$ . Hal ini diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja aparatur yang di mediasi oleh komitmen karena nilai signifikansi  $0.054 > 0.05$ .

### 7. Uji pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparatur yang dimediasi oleh komitmen.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi terhadap kinerja aparatur yang di mediasi oleh komitmen sebesar 0.030 dengan menggunakan tingkat signifikan  $\alpha=0.05$ . Hal ini diartikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur yang di mediasi oleh komitmen karena nilai signifikansi  $0.030 < 0.05$ .

**Tabel 4 Hasil Uji *Path Coefficients***

| No | Relasi  | P-Values | Keterangan  |
|----|---|----------|-------------|
| 1  | Gaya Kepemimpinan => Kinerja Aparatur             | 0.460    | H1 ditolak  |
| 2  | Gaya Kepemimpinan => Komitmen                     | 0.024    | H2 diterima |
| 3  | Kompetensi => Kinerja Aparatur                    | 0.826    | H3 ditolak  |
| 4  | Kompetensi => Komitmen                            | 0.025    | H4 diterima |
| 5  | Komitmen => Kinerja Aparatur                      | 0.000    | H5 diterima |
| 6  | Gaya Kepemimpinan => Komitmen => Kinerja Aparatur | 0.054    | H6 ditolak  |
| 7  | Kompetensi => Komitmen => Kinerja Aparatur        | 0.030    | H7 diterima |

**Sumber: Data diolah dengan *smartPLS*, 2023**

Berdasarkan tabel 4 hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi, jika nilai *p-value*  $\leq 0.05$  yang berarti  $H_0$  ditolak atau hipotesis pada penelitian diterima.

**Tabel 5 Pengujian Pengaruh Langsung**

| Korelasi                              | Original Sample | Keterangan          |
|---------------------------------------|-----------------|---------------------|
| Gaya Kepemimpinan => Kinerja Aparatur | 0.115           | Berpengaruh Positif |
| Gaya Kepemimpinan => Komitmen         | 0.437           | Berpengaruh Positif |
| Kompetensi => Kinerja Aparatur        | 0.030           | Berpengaruh Positif |
| Kompetensi => Komitmen                | 0.399           | Berpengaruh Positif |
| Komitmen => Kinerja Aparatur          | 0.750           | Berpengaruh Positif |

**Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, diolah, 2023**

Berdasarkan Tabel 5 tentang pengujian pengaruh langsung dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai *original sample* yang ditunjukkan terdapat pengaruh positif dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.115.
2. Berdasarkan nilai *original sample* yang ditunjukkan terdapat pengaruh positif dari gaya kepemimpinan terhadap komitmen dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.437.
3. Berdasarkan nilai *original sample* yang ditunjukkan terdapat pengaruh positif dari kompetensi terhadap kinerja aparatur dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.030.
4. Berdasarkan nilai *original sample* yang ditunjukkan terdapat pengaruh positif dari kompetensi terhadap komitmen dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.399.
5. Berdasarkan nilai *original sample* yang ditunjukkan terdapat pengaruh positif dari komitmen terhadap kinerja aparatur dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.750

**Tabel 6 Pengujian Pengaruh Tidak Langsung**

| Korelasi  | Original Sample | Keterangan                         |
|---|-----------------|------------------------------------|
| Gaya Kepemimpinan => Komitmen => Kinerja Aparatur | 0.328           | Pengaruh Positif (Memediasi Penuh) |
| Kompetensi => Komitmen => Kinerja Aparatur        | 0.299           | Pengaruh Positif (Memediasi Penuh) |

**Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, 2023**

Berdasarkan Tabel 6 tentang pengujian pengaruh tidak langsung dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai *original sample* yang ditunjukkan terdapat pengaruh positif dari pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur yang dimediasi oleh komitmen berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.328.
2. Berdasarkan nilai *original sample* yang ditunjukkan terdapat pengaruh positif dari pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja aparatur yang dimediasi oleh komitmen berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.299.

#### IV. PEMBAHASAN

##### 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja aparatur.

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja aparatur. Hasil *Smart PLS*, menunjukkan nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur yaitu nilai *P Value* sebesar 0.460 (lebih dari 0.05), dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja aparatur. Hal ini berarti gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur. Gaya seorang pemimpin yang berbeda dapat mempengaruhi sumber daya manusia yang tersedia didalam organisasi tersebut, dengan adanya hubungan antara pimpinan dan bawahan maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat sehingga secara langsung bawahan dapat termotivasi dan meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Hasil temuan penelitian yang dilakukan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Made Sulantara, Putu Kepra, I Ketut Setia, dan Ni Kadek (2020), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## **2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen.**

Berdasarkan Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari gaya kepemimpinan terhadap komitmen yaitu positif signifikan dengan nilai sebesar 0.024 (kurang dari 0.05). Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan mampu menciptakan komitmen pada Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang semakin meningkat, berarti tingginya nilai gaya kepemimpinan pada aparatur dapat berpengaruh terhadap komitmen yang dimilikinya. Maka dari itu gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Artinya dengan kuatnya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen, maka pimpinan sebaiknya harus lebih bisa meningkatkan kualitas mereka dalam menerapkan sikap-sikap yang menjadi kelemahan mereka dalam hal ini yaitu, untuk gaya kepemimpinannya terdiri dari menerangkan keputusan, memberikan kesempatan penjelasan. Hasil temuan penelitian yang dilakukan ini sejalan dan memperkuat hasil penelitian Suriadi dan Arifin (2018), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen.

## **3. Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja aparatur.**

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja aparatur. Hasil *Smart PLS*, menunjukkan nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari kompetensi terhadap kinerja aparatur yaitu nilai *P Value* sebesar 0.826 (lebih dari 0.05), dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja aparatur. Hal ini berarti kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur. Hal ini dikarenakan faktor-faktor yang terdapat pada kompetensi belum dijalankan sepenuhnya oleh aparatur serta kurangnya sosialisasi terhadap fungsi-fungsi kompetensi dari pimpinan untuk digunakan dalam meningkatkan kinerja aparatur. Sedangkan pengelolaan manajemen aparatur pemerintah berbasis kompetensi adalah pengelolaan pegawai yang dilakukan atas dasar kompetensi yang dimilikinya, sehingga organisasi secara efektif dapat menempatkan orang yang tepat pada satu posisi pekerjaan tertentu dalam rangka mendukung strategi untuk mewujudkan visi misi instansi.

Maka dari itu SDM yang berkompeten adalah SDM yang mempunyai kemampuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga aparatur tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Hasil temuan penelitian yang dilakukan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Ahmad, Siti, dan Fauziah (2020), mengemukakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### **4. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen.**

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari kompetensi terhadap komitmen yaitu signifikan dengan nilai *P Value* yang ditunjukkan sebesar 0.025 (Kurang dari 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi dapat meningkatkan komitmen aparatur. Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan (secara profesional) suatu kegiatan dalam kategori/fungsi praktek keprofesian sesuai dengan baku-bakuan yang diisyaratkan dalam dunia kerja nyata. Maka dari itu pimpinan/kepala kecamatan perlu mempertahankan faktor-faktor kompetensi atau lebih di tingkatkan guna menambah komitmen aparatur untuk menjalankan pekerjaan semakin meningkat lebih baik. Hasil temuan penelitian yang dilakukan ini sejalan dan memperkuat hasil penelitian Bambang dan Euis (2017), mengemukakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen

#### **5. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur.**

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur. Hasil *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari komitmen terhadap kinerja aparatur yaitu signifikan dengan nilai sebesar 0.000 (kurang dari 0.05), dijelaskan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur. Artinya bahwa komitmen mampu membuat perubahan terhadap kinerja aparatur semakin optimal/meningkat. Komitmen berdampak positif terhadap kuatnya pemahaman anggota organisasi terhadap nilai-nilai kinerja aparatur yang telah ditetapkan di Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang. Hal ini dapat diartikan bahwa komitmen mampu menciptakan kinerja aparatur dan dapat difungsikan dalam mencapai tujuan organisasi khususnya pada Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang.

Komitmen terhadap organisasi adalah sikap seseorang dalam mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi beserta nilai-nilai dan tinjauannya serta ingin tetap menjadi anggota organisasi, di mana pengukurannya didasarkan pada aspek-aspek adanya dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi, dan kepercayaan atau keyakinan serta penerimaan secara penuh dan kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Allen dan Meyer, 2016). Makasemakin kuat komitmen yang di miliki aparatur maka akan optimal pula kinerja aparatur dalam meningkatkan tujuan organisasi. Hasil temuan penelitian yang dilakukan ini sejalan dan memperkuat hasil penelitian Frengky (2016), mengemukakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### **6. Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja aparatur yang dimediasi oleh komitmen.**

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja aparatur yang dimediasi oleh komitmen. Hasil *Smart PLS*, menunjukkan nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur yang di mediasi oleh komitmen yaitu nilai *P Value* sebesar 0.054 (lebih dari 0.05), dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja aparatur yang dimediasi oleh komitmen. Hal ini berarti komitmen tidak mampu memediasi penuh pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur. Hasil temuan penelitian yang dilakukan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Ahmad, Siti, dan Fauziah (2020), dimana dalam penelitiannya mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh komitmen.

#### **7. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur yang dimediasi oleh komitmen.**

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur yang dimediasi oleh komitmen. Hasil *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari komitmen berpengaruh terhadap kinerja aparatur yang di mediasi oleh komitmen yaitu signifikan dengan nilai sebesar 0.030 (kurang dari 0.05), hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen mampu memediasi penuh pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparatur semakin meningkat. Hal ini diartikan bahwa kompetensi memberikan arti

penting dalam komitmen terhadap kinerja aparatur lebih baik. Kompetensi bisa meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku aparatur. Dalam arti luas, kompetensi akan terkait dengan strategi organisasi. Pengertian kompetensi juga dapat dipadukan dengan *soft skill, hard skill, social skill dan mental skill*. *Soft skill* menunjukkan intuisi, kepekaan SDM, *hard skill* mencerminkan pengetahuan dan keterampilan fisik SDM, *social skill* menunjukkan keterampilan dan hubungan sosial SDM, sementara *mental skill* menunjukkan mental SDM. Jika aparatur memiliki kompetensi yang baik maka komitmen dalam organisasi akan baik pula serta akan meningkatkan kinerja aparatur semakin optimal. Hasil temuan penelitian yang dilakukan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Made Sulantara, Putu Kepra, I Ketut Setia, dan Ni Kadek (2020), dimana dalam penelitiannya mengemukakan temuan penelitian yaitu gaya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh komitmen.

## V. PENUTUP

Berdasarkan uraian dari hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja aparatur Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki atasan tidak mampu berperan baik dalam meningkatkan kinerja aparatur karena kurang direspon oleh aparatur Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang karena dianggap kurang diminati.
2. Dari hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen di Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang, yang berarti bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan yang dimiliki maka akan semakin tinggi pula komitmennya.
3. Kompetensi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja aparatur Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang, yang berarti bahwa kompetensi yang dimiliki aparatur tidak mampu berperan baik dalam meningkatkan kinerja aparatur karena kurang direspon oleh aparatur Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang
4. Dari hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen di Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang, yang berarti bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki aparatur maka akan semakin tinggi pula komitmen yang di milikin aparatur.

5. Dari hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur di Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang, yang berarti bahwa semakin tinggi komitmen yang dimiliki aparatur maka akan semakin tinggi pula kinerja aparatur.
6. Dari hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja aparatur yang dimediasi oleh komitmen di Kecamatan Karang Penang Kabupaten Sampang. Hal tersebut berarti bahwa komitmen tidak dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur.
7. Dari hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja aparatur yang dimediasi oleh komitmen pada Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang. Hal tersebut berarti bahwa komitmen dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparatur.

## **VI. DAFTAR PUSTAKA**

- Allen, N.J. and Meyer J.P. (2016). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization, Journal of Occupational Psychology*. Vol.63. No.1. pp. 1-18, <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com>, diakses pada tanggal 23 Mei 2022 pukul 19.35
- Arikunto, S. 2015. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Luthans, Fred & Jonathan P. Doh. 2016. *Manajemen Internasional: Budaya, Strategi, dan Perilaku. Edisi Ke-8. Buku Ke-2*. Jakarta. Salemba Empat.
- Mangkunegara, 2017. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moehariono, 2015. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bandung: CV Pustaka Setia
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sopiah. 2018. *Perilaku organisasional*. Yogyakarta: ANDI
- Sudarmanto,. 2016. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Dan Implementasi Dalam Organisasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif. dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tjiptono, Fandy dan Diana, Anastasia. 2016. *Total Quality Manajemen (TQM)*. Yogyakarta: ANDI
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425

Enny Istanti<sup>1</sup>), Bramastyo Kusumo<sup>2</sup>),I.N.(2020).IMPLEMENTASI HARGA,KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10

Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10