

Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kelas IIA Pamekasan Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening

Hendriyanto Hendriyanto

Universitas Wijaya Putra Surabaya

Email: hendriyanto@gmail.com

Wasis Budiarto

Universitas Wijaya Putra Surabaya

Email: wasis.budiarto2019@gmail.com

Chamariyah Chamariyah

Universitas Wijaya Putra Surabaya

Email: Chamariyahs@yahoo.com

Korespondensi penulis: hendriyanto@gmail.com

Abstract: *Hendriyanto, 2023. The Influence of Competence and Work Discipline on the Performance of Class IIA Pamekasan Penitentiary (LAPAS) Employees with Commitment as an Intervening Variable. Wijaya Putra University Postgraduate Program in Surabaya. This type of research is explanatory research, the approach used is a quantitative approach with a total sample of 60 employees. The purposes of this study are 1) To test and analyze whether competence has a significant effect on the performance of Class IIA Pamekasan Correctional Institution (LAPAS) employees 2) To test and analyze whether competence has a significant influence on the commitment of Class IIA Pamekasan Correctional Institution (LAPAS) employees. 3) To test and analyze whether work discipline has a significant influence on the commitment of Class IIA Pamekasan Penitentiary (LAPAS) employees. 4) To test and analyze whether work discipline has a significant influence on the performance of Class IIA Pamekasan Correctional Institution (LAPAS) employees. 5) To test and analyze whether employee commitment has a significant influence on the performance of Class IIA Pamekasan Correctional Institution (LAPAS) employees. 6) To test and analyze whether competence has a significant influence on the performance of Class IIA Pamekasan Correctional Institution (LAPAS) employees with commitment as an intervening variable. 7) To test and analyze whether work discipline has a significant effect on the performance of Class IIA Pamekasan Correctional Institution (LAPAS) employees with commitment as an intervening variable. The results showed that: 1) Competence has a significant positive effect on the performance of Class IIA Pamekasan Penitentiary (LAPAS) employees with an original sample value of 0.277. 2) Competence has a significant positive effect on commitment of Class IIA Pamekasan Penitentiary (LAPAS) employees with an original sample value of 0.475. 3) Work discipline has a significant positive effect on the commitment of Class IIA Pamekasan Penitentiary (LAPAS) employees with an original sample value of 0.357. 4) Work discipline has a significant positive effect on the performance of Class IIA Pamekasan Penitentiary (LAPAS) employees with an original sample value of 0.189. 5) Commitment has a significant positive effect on the performance of Class IIA Pamekasan Penitentiary (LAPAS) employees with an original sample value of 0.712. 6) Competence has a significant positive effect on the performance of Class IIA Pamekasan Penitentiary (LAPAS) employees with commitment as an intervening variable with an original sample value of 0.176. 7) Work discipline has a significant positive effect on the performance of Class IIA Pamekasan Penitentiary (LAPAS) employees with commitment as an intervening variable with an original sample value of 0.132.*

Keywords: *Competence, Work Discipline, Commitment, and Employee Performance*

Abstrak: *Hendriyanto, 2023. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan dengan Komitmen sebagai Variabel Intervening. Program Pascasarjana Universitas Wijaya Putra Surabaya. Jenis penelitian ini adalah explanatory research, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 60 karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk menguji dan menganalisis apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan 2) Untuk menguji dan menganalisis apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen Pemasyarakatan Kelas IIA Pamekasan pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS). 3) Untuk menguji dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan. 4) Untuk menguji dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga*

Received Mei 30, 2023; Revised Juni 30, 2023; Accepted Juli 20, 2023

* Hendriyanto Hendriyanto, hendriyanto@gmail.com

Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan. 5) Untuk menguji dan menganalisis apakah komitmen pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan. 6) Untuk menguji dan menganalisis apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan dengan komitmen sebagai variabel intervening. 7) Untuk menguji dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan dengan komitmen sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan dengan nilai original sample 0,277. 2) Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan dengan nilai original sample 0,475. 3) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan dengan nilai original sample 0,357. 4) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan dengan nilai original sample 0,189. 5) Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan dengan nilai original sample 0,712. 6) Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan dengan komitmen sebagai variabel intervening dengan nilai original sample 0,176. 7) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan dengan komitmen sebagai variabel intervening dengan nilai original sample 0,132.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen, dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Sumber daya dalam organisasi dititikberatkan pada faktor sumber daya manusia yang dimiliki organisasi yaitu pegawai/karyawan karena memiliki peran sentral dalam menggerakkan roda organisasi dan tujuan-tujuan organisasi, sehingga organisasi apapun semakin mendorong perkembangan dan bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia tersebut agar mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan tercapai optimal. Berbagai pendekatan dilakukan dalam mengelola sumber daya manusia yang berkembang mengikuti perkembangan untuk kepentingan organisasi dimasa depan. Untuk mencapai kondisi yang optimal tentunya dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia agar mampu mewujudkan tujuan tersebut. Dalam hal ini pegawai sebagai sumber daya utama dan salah satu komponen sistem organisasi, didorong memiliki peran aktif, dalam setiap kegiatan organisasi.

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global, saat ini salah satu upaya harus dicapai oleh lembaga adalah meningkatkan kualitas SDM. Untuk mengembangkan kualitas individu/pegawai organisasi melakukan berbagai aktifitas organisasi yang dirancang untuk membantu individu, kelompok, dan organisasi secara keseluruhan, agar menjadi lebih efektif. Program ini diperlukan karena manusia, pekerjaan, dan organisasi selalu berubah. Perubahan ini disebabkan baik oleh dinamika internal organisasi maupun dinamika eksternal (lingkungan eksternal). Perkembangan teknologi misalnya mempunyai implikasi terhadap syarat atau tuntutan pekerjaan. Kesenjangan antara pegawai dan tuntutan pekerjaan yang berkembang itu lalu berarti diperlukan peningkatan kinerja pegawai pada pengetahuan dan ketrampilan serta sikap para pegawai dalam melaksanakan tugas organisasi. Menyadari kondisi tersebut, pihak organisasi baik di lingkungan pemerintah, BUMN maupun swasta,

dalam rangka meningkatkan kemampuan kerja individu, keterampilan dan keahlian, menyelenggarakan program pelatihan dan meningkatkan kedisiplinan yang diperuntukkan bagi semua pegawai, baik pegawai baru maupun pegawai lama.

Handoko, (2015), mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset terbesar dari sebuah organisasi, oleh karena itu, sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya terpenting. Sedangkan, Adam, (2015) Menyatakan pegawai dan organisasi merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Pegawai memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan organisasi. Apabila pegawai memiliki kemampuan kerja yang tinggi, maka kegiatan organisasi akan berjalan dengan baik, yang pada akhirnya akan menghasilkan prestasi kerja yang baik bagi organisasi. Oleh karena itu sumberdaya manusia harus mendapatkan perhatian yang serius agar sasaran organisasi dapat dicapai sesuai dengan harapan.

Siagian, (2017:198), menyatakan bahwa tuntutan yang terasa kuat untuk pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya timbul karena empat alasan utama : (1). Pengetahuan pegawai yang perlu pemutakhiran, (2). Kadaluarsa dan keterampilan pegawai, terjadi apabila pengetahuan dan keterampilan tersebut tidak lagi sesuai dengan tuntutan zaman, (3). Tidak dapat disangkal lagi bahwa dimasyarakat selalu terjadi perubahan, tidak hanya karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga karena pergeseran nilai-nilai budaya. Agar tetap mampu bersaing, semua pegawai mutlak memahami perubahan yang terjadi dan melakukan penyesuaian yang diperlukan. Seperti misalnya: pola kerja, cara berpikir, cara bertindak dan dalam hal kemampuan.

Salah satu upaya peningkatan sumber daya manusia guna menunjang kebutuhan perusahaan dimasa depan membangun pegawai yang memiliki prestasi kerja yang bagus dan mampu meningkatkan kompetensinya, hal ini dibutuhkan peningkatan *skill*, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dalam pencapaian tujuan organisasi tentunya tidak terlepas dari kinerja yang dihasilkan pegawai. Agar kinerja meningkat, maka seorang pimpinan harus membuat bawahan merasa mereka juga merupakan bagian dari pencapaian keberhasilan tujuan dasar dari organisasi dimana mereka sebagai anggotanya. Dengan demikian kedudukan pegawai didalam sebuah organisasi adalah sangat penting. Dalam hal ini faktor-faktor yang harus di pandang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah faktor-faktor internal individu pegawai yang meliputi kompetensi, disiplin kerja dan komitmen yang telah terbentuk.

Menurut Setiawan dan Waridin, (2013:83), kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar yang ditentukan

oleh pihak organisasi. Kinerja pegawai yang baik adalah hasil kerja yang optimal yaitu hasil kerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Upaya peningkatan kinerja pegawai juga bisa dilakukan dengan adanya kemampuan kerja (kompetensi). Kompetensi sangat penting bagi organisasi karena kompetensi merupakan salah satu faktor utama bagi anggota organisasi dengan pegawai untuk dapat bekerja sama dalam melakukan aktifitas manajemen demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Lumban Gaol, 2015:55).

Keberhasilan atau kegagalan yang di alami sebagian besar organisasi ditentukan oleh kualitas anggotanya dan kompetensi yang memiliki. Begitu pentingnya factor kompetensi ini karena memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan organisasi. Agar kompetensi bisa meningkat diperlukan adanya sosok pimpinan yang bisa mempengaruhi bawahannya untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengeksplor kemampuan kerja individu bekerja secara sukarela dan berperan penting untuk mencapai tujuan, Perilaku mempengaruhi bawahan adalah salah satu proses motivasi yang dilakukan oleh pemimpin. Siagian, (2016:72). Peningkatan kompetensi pegawai akan membawa kemajuan bagi oganisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kompetensi pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Menurut pandangan Siagian, (2016) yang mengemukakan pentingnya kompetensi sebagai factor penggerak organisasi dan penentu maju mundurnya organisasi ini sejalan dengan pandangan Wasmiana, (2021), dalam studi empirisnya yang mengkaji tentang hubungan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara. Hasil studi empiris peneliti ini menengemukakan adanya pengaruh yang sangat berarti/signifikan kompetensi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai optimal. Kajian studi literatur Siagian, (2016) ini sejalan dengan hasil studi empiris Wasmiana, (2021) sehingga memberikan landasan pada peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan dan ketertarikan untuk mengkaji lebih dalam tentang kajian pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda. Penggunaan objek yang berbeda ini tentu memiliki karakteristik yang berbeda pula dan diharapkan mampu menjawab persoalan yang terjadi di lapangan.

Disadari atau tidak, sumber daya manusia/pegawai yang handal dalam organisasi tidak dapat menjamin bahwa mereka akan otomatis sukses dalam pekerjaannya. Permintaan pekerjaan dan kemampuan pegawai harus diseimbangkan melalui program kompetensi,

disiplin kerja dan komitmen. Kegiatan tersebut sangat diperlukan dalam organisasi. Apabila pegawai memiliki kompetensi yang baik, pimpinan senantiasa memberikan motivasi serta pemberian *reward* atas prestasi kerja yang telah dihasilkan/diberikan pegawai untuk kepentingan organisasi.

Mengacu pada penjelasan tersebut, maka kompetensi yang bersifat kelompok maupun individu akan memberikan kekuatan terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan, sebab apa yang dikerjakan manusia dalam organisasi dan perilakunya itu akan mempengaruhi kinerja organisasi (Nimran, 2016). Hal ini didasarkan oleh adanya pemikiran bahwa kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Mengingat kompetensi merupakan salah satu elemen kunci pengelolaan sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan dan kehancuran organisasi Sulaksono, (2017), maka penting untuk menganalisis kompetensi sebagai upaya membangun komitmen dan kinerja pegawai.

Berkaitan dengan pentingnya masalah kompetensi terhadap kinerja pegawai, maka hal ini perlu perhatian pada pegawai Kantor Lembaga Pemasarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan yang merupakan sebuah lembaga yang dijadikan tempat untuk pembinaan terhadap narapidana dan anak didik pemsarakatan yang ada di Pamekasan dimana dalam menunjang aktivitasnya maka salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh instansi terkait adalah dengan memperhatikan masalah budaya kerja, sebab kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan di Kantor Lembaga Pemasarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan. Dengan menerapkan budaya kerja, sebagai salah satu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan pegawai secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku pegawai mengarah dan sesuai dengan visi dan misi serta rencana strategis organisasi. Hal inilah yang merupakan sasaran bagi pimpinan dan manajemen Kantor Lembaga Pemasarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan dalam menciptakan kompetensi yang diinginkan atau kompetensiyang kuat maka upaya yang ingin dicapai adalah untuk menciptakan kompetensiyang baik, sehinga dapat meningkatkan kinerja para pegawai di lingkungan orgaisasi/tempat kerjanya.

Selanjutnya, disiplin kerja merupakan faktor individu yang mempengaruhi kinerja dari pegawai. Menurut Edy Sutrisno, (2016:89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau displin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak. Sedangkan menurut Hasibuan, (2012:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang

mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya apabila pegawai tunduk atau patuh pada ketetapan organisasi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Pada sisi lain faktor disiplin dapat pula meningkatkan prestasi kerja pegawai. Simamora, (2016:310) menyatakan bahwa: “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi”. Berdasarkan pandangan Keith Davis, (2013:129) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Malthis dan Jackson bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku pegawai dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja sangat diharapkan oleh organisasi dalam rangka merealisasikan tujuan organisasi/perusahaan. Disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Dari pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri para pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan kerja tim di dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin kerja bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat (Ardansyah, 2014).

Tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan masing-masing pegawai tentunya berbeda-beda padahal seluruh peraturan yang ada berlaku kepada seluruh pegawai yang bekerja di suatu organisasi. Disiplin ini merupakan sebuah sikap positif yang tentunya terjadi tanpa adanya

kesadaran yang tinggi dari masing-masing pegawai untuk mematuhi seluruh peraturan yang ada di organisasi tersebut baik itu organisasi swasta ataupun suatu organisasi negeri atau pemerintah. Sikap disiplin yang baik dari para pegawai tentu sangat diharapkan oleh setiap organisasi. Dalam hal ini pemerintah tentu mengharapkan adanya etos kerja yang baik serta disiplin kerja dari para pegawai yang merupakan suatu abdi negara yang harus memberikan usaha maksimal dalam menjalankan fungsinya sebagai pelayan publik.

Kinerja pegawai di setiap organisasi perlu menjadi pelopor dalam mencapai tujuan dan menempatkan pegawai sebagai anggota organisasi dan bukan sekedar sebagai sumberdaya manusia. Dalam hal ini, maka para pimpinan bidang SDM kedepannya perlu mengembangkan kemampuan dalam mengidentifikasi kebutuhan akan tenaga kerja, baik dari internal maupun dari eksternal organisasi, serta merumuskan tindakan-tindakan strategik yang sesuai untuk menjamin ketersediaan pegawai yang produktif dan berkompoten. Kinerja pegawai menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu organisasi. Sehingga dalam hal ini seorang pimpinan memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Berkaitan dengan kinerja pegawai, hal ini tidak terlepas dari dua sisi yaitu 1). Meningkatnya kinerja atau 2). Menurunnya kinerja. Menurunnya kinerja pegawai sepertinya mempunyai dampak negatif bagi organisasi. Hal ini dapat dilihat dengan seringnya pegawai datang terlambat, di samping itu, pegawai juga sering mempunyai ide-ide baru akan tetapi tanggapan dari pimpinan tidak sesuai dengan yang diharapkan pegawai, karena pihak manajemen dirasa kurang memperhatikan aspirasi bawahan. Untuk mengatasi hal tersebut maka diperlukan adanya acuan baku yang mendukung kinerja pegawai.

Komitmen organisasi berkaitan dengan sejauh mana seorang pegawai memiliki keberpihakan terhadap organisasi. Komitmen adalah keterikatan emosional dan keterlibatan seseorang pada suatu organisasi. Komitmen organisasi 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 karyawan terhadap organisasi mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri (Fioreto, 2014:56)

Pendukung argumentasi bahwa kepercayaan dan komitmen organisasional merupakan hal yang kritis untuk kesuksesan organisasi, antara lain khaterine (Miller, 2017) yang menyatakan bahwa kepercayaan dalam organisasi diperlukan agar karyawan (pegawai) dapat

merasakan percaya diri (*self-confident*) bahwa usaha mereka akan menghasilkan keuntungan bagi diri mereka. Hal itu dapat menunjukkan bahwa komitmen mereka terhadap organisasi dan usaha yang telah dilakukan terhadap organisasi menghasilkan keuntungan personal/pribadi. Sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila para pegawai mempercayai bahwa usahanya mengarah pada

kesuksesan, serta dapat meningkatkan komitmennya pada organisasi. Berdasarkan kajian empiris para peneliti sebelumnya yang mengkaji tentang disiplin kerja hubungannya terhadap kinerja pegawai menjadi topik bahasan penelitian ini serta menjadi ketertarikan peneliti untuk membuktikan apakah benar seperti itu jika diimplementasikan di lapangan dikaitkan dengan studi empiris penelitian terdahulu. Edi Warman, (2020), yang mengkaji hubungan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, menjelaskan temuan penelitiannya adanya pengaruh yang positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Di sisi lain, penelitian terdahulu yang sama-sama mengkaji tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dilakukan oleh Clara Octavia Batubara, (2020), hasilnya bertolak belakang dengan hasil penelitian Mardi Astutik, (2016). yaitu terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjadi ketertarikan peneliti untuk melakukan observasi lebih lanjut dan melakukan penelitian lanjutan Karena hal ini merupakan *gab reseach* yang menarik untuk dilakukan enelitian ulang serta menjadi landasan peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan.

Berdasarkan pengamatan penulis di Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan, terdapat fenomena bahwa kinerja pegawai belum tercapai maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, hal ini dikarenakan target kerja banyak tidak terselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan serta kurang giatnya pegawai dalam menjalankan tugasnya/kurang disiplin. Selain disebabkan oleh disiplin kerja, terdapat factor lain yang menyebabkan kinerja tidak sesuai harapan yaitu diduga karena dipengaruhi oleh kompetensi, dan komitmen pegawai.

Bedasarkan fenomena yang telah dikemukakan sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan mengambil judul “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan Melalui Komitmen Sebagai Variabel Intervening.

Rumusan Masalah

Adapun tentang rumusan masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini mengacu pada latar belakang dan fenomena penelitian, meliputi:

1. Bagaimana deskripsi kompetensi, disiplin kerja, komitmen dan kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan?
2. Apakah kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan?
3. Apakah kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen pegawai Lembaga Pemasarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan?
4. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen pegawai Lembaga Pemasarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan?
5. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan?
6. Apakah komitmen pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan?
7. Apakah kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan yang dengan komitmen sebagai variabel intervening?
8. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan dengan komitmen sebagai variabel intervening?

t ujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan kompetensi, disiplin kerja, komitmen dan kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari komitmen terhadap komitmen pegawai Lembaga Pemasarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari disiplin kerja terhadap komitmen pegawai Lembaga Pemasarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan.

7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA dengan komitmen sebagai variabel intervening.
8. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan dengan komitmen sebagai variabel intervening.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang serta rumusan masalah, maka disusun manfaat yang hendak dicapai dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat praktis

- Hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi kepala Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai melalui faktor kompetensi, disiplin kerja dan komitmen.
- Sebagai sumbangan dan bahan masukan bagi kepala Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan dalam merumuskan kebijakan yang akan datang sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai ditinjau dari faktor kompetensi, disiplin kerja dan komitmen.
- Bagi Pegawai, Hasil penelitian ini sebagai kajian untuk mengukur tentang potensi diri dan kekurangan dalam menjalankan tugas dan mengukur target kerjanya ditinjau dari kompetensi, disiplin kerja dan komitmen.

2. Manfaat teoritis (Pengembangan Ilmu)

- Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat dan sebagai referensi, khususnya yang tertarik memahami ilmu manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh faktor kompetensi, disiplin kerja, dan komitmen terhadap kinerja pegawai.
- Bagi Universitas Wijaya Putra, Hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk menambah khasanah literatur perpustakaan.
- Bagi pengembang ilmu, Penelitian ini sebagai tambahan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait kajian ilmu MSDM ditinjau dari faktor kompetensi, disiplin kerja, komitmen dan kinerja pegawai.

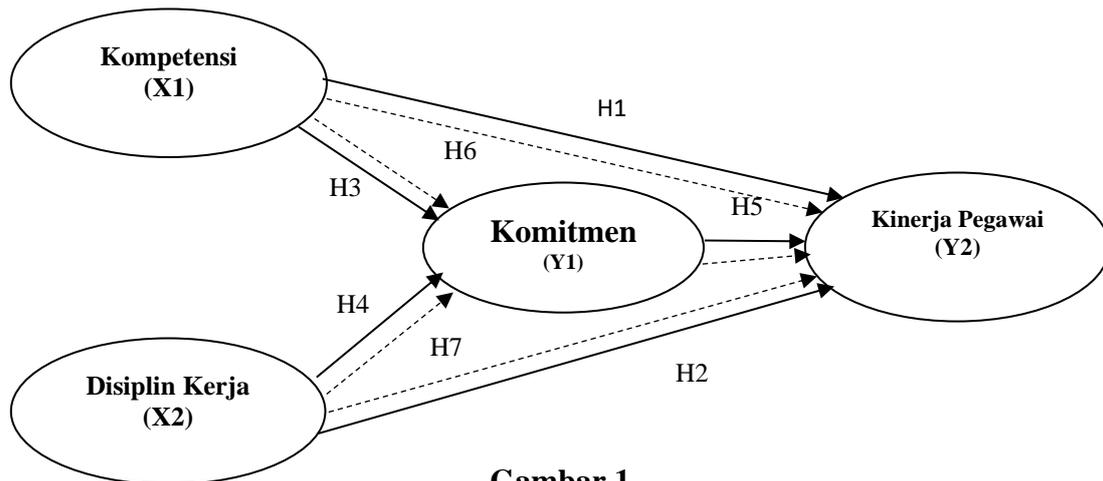
Kerangka Konseptual

Dalam menjalankan suatu organisasi, pekerjaan dan tugas-tugas organisasi merupakan pekerjaan kelompok (*team*) dan bukan merupakan pekerjaan yang dikerjakan secara individu, oleh karena itu dibutuhkan adanya kemampuan dan profesionalisme yang dapat menimbulkan perilaku positif bagi pegawai. Kemampuan merupakan kekuatan yang berifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam bagian organisasi. Dengan kata lain kemampuan mengisyaratkan hubungan pegawai dengan organisasi.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Jika profesionalisme ditumbuhkan dari dalam pegawai maka akan membentuk suatu kekuatan diri pegawai dalam menunjang peningkatan kinerja, Mangkunegara, (2015:68). Namun demikian penurunan dapat terjadi pada diri pegawai. Penurunan kinerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi. Jika kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi ini terpenuhi dengan baik, maka seseorang akan bekerja dengan senang hati dan semangat. Seorang pegawai dengan kemampuan kerja yang baik, disiplin kerja dan motivasi yang tinggi akan menciptakan hasil kerjanya akan melakukan apapun untuk mencapai tujuan organisasi.

Temuan penelitian Clara Octavia Batubara (2020), menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai; Mardi Astutik, (2016), menjelaskan temuan penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Sri Rahayu Lestari, (2019), menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen. Penelitian Jufrizen, (2021), menjelaskan temuan penelitiannya bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen; Andi Amri, (2021), menjelaskan temuan penelitiannya bahwa komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan pada penelitian yang dilakukan oleh Rizka Afista, (2021), menjelaskan hasil temuannya yaitu disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan mediasi komitmen.

Berdasarkan studi empiris dan hasil penelitian terdahulu yang telah dikemukakan pada bahasan sebelumnya selanjutnya dituangkan dalam perumusan kerangka pemikiran. Tentang kerangka pemikiran penelitian mudah dipahami orang lain, maka selanjutnya dituangkan dalam bentuk gambar kerangka konseptual untuk memperjelas gambaran penelitian ini. dalam gambar 1 berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Keterangan:

- H1: Adanya hubungan pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan.
- H2: Adanya hubungan pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan.
- H3: Adanya hubungan pengaruh dari kompetensi terhadap komitmen pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan.
- H4: Adanya hubungan pengaruh dari disiplin kerja terhadap komitmen pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan.
- H5: Adanya hubungan pengaruh dari komitmen terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan.
- H6: Adanya hubungan pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan melalui komitmen sebagai variabel intervening.
- H7: Adanya hubungan pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan melalui komitmen sebagai variabel intervening.

Hipotesis

Dalam penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif, hipotesis sangat diperlukan. Hipotesis adalah dugaan yang bersifat sementara, sehingga masih memerlukan pembuktian. Pembuktian yang ingin dicapai adalah sebagai upaya untuk menjawab masalah

yang telah dirumuskan sebelumnya. Berdasarkan pada kerangka konseptual tersebut diatas, maka tersusun perumusan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Penelitian Clara Octavia Batubara, (2020), menjelaskan temuan penelitiannya bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga didukung oleh Andi Amri, (2021), dan Wasmiana, (2021) yang hasil penelitiannya menerangkan bahwa komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan temuan penelitian pendahulu ini, maka dijadikan landasan dalam merumuskan hipotesis pertama yaitu:

H1: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan.

Penelitian yang dilakukan Edi Warman (2020) yang menjelaskan temuan penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan penelitian pendahulu ini, maka dijadikan landasan dalam merumuskan hipotesis kedua yaitu:

H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan.

Penelitian yang dilakukan Nadia Nurhafiza, (2021), menjelaskan temuan penelitiannya bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen. Berdasarkan temuan penelitian pendahulu ini, maka dijadikan landasan dalam merumuskan hipotesis ketiga yaitu:

H3: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai Lembaga Pemasarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan.

Penelitian yang dilakukan Rizka Afista, (2021), menjelaskan temuan penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nadia Nurhafiza, (2021) yang menerangkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen. Berdasarkan temuan penelitian pendahulu ini, maka dijadikan landasan dalam merumuskan hipotesis keempat yaitu:

H4: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai Lembaga Pemasarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan.

Penelitian yang dilakukan Andi Amri, (2021), menjelaskan temuan penelitiannya bahwa komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nadia Nurhafiza, (2021), adalah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan temuan penelitian pendahulu ini, maka dijadikan landasan dalam merumuskan hipotesis kelima yaitu:

H5: Komitmen pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan.

Penelitian yang dilakukan Jufrizen, (2021), menjelaskan temuan penelitiannya bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen. Berdasarkan temuan penelitian pendahulu ini, maka dijadikan landasan dalam merumuskan hipotesis keenam yaitu:

H6: Kompetensi berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan terhadap komitmen sebagai variabel intervening.

Penelitian yang dilakukan Rizka Afista, (2021), menjelaskan temuan penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen. Berdasarkan temuan penelitian pendahulu ini, maka dijadikan landasan dalam merumuskan hipotesis ketujuh yaitu:

H7: Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan terhadap komitmen sebagai variabel intervening.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Menurut Faisal dalam Sani, dkk, (2013:287), penelitian eksplanatori adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan yang akan diuji kebenarannya. Dalam pelaksanaannya penelitian eksplanatori menggunakan metode penelitian survei. Metode penelitian survei adalah tipe penelitian dengan menggunakan kuisisioner atau angket sebagai sumber data utama. Dalam penelitian survei, responden diminta untuk memberikan jawaban singkat yang sudah tertulis di dalam kuisisioner atau angket untuk kemudian jawaban dari seluruh responden di olah menggunakan teknik analisis tertentu (Martono, 2013:19). Penelitian eksplanatori dalam penelitian ini bermaksud untuk memberikan penjelasan hubungan kausalitas antar variabel-variabel yang diteliti melalui

pengujian hipotesis. Adapun variabel yang dimaksud yaitu meliputi: variabel bebas yang dimaksud adalah kompetensi dan disiplin kerja; variabel terikat adalah kinerja pegawai, dan *variable intervening*/pemediasi yaitu komitmen.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode pendekatan kuantitatif. Menurut sugiyono, (2017:8), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Data akan diolah dengan menggunakan analisis statistik program SEM-PLS (*Partial Least Square*).

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).

Hasil Penelitian

Uji Signifikansi

Berdasarkan hasil analisis *smartPLS*, diketahui bahwa hasil uji signifikansi ditunjukkan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
Uji Signifikansi Koefisien Path Pada Model *Structural*

Korelasi	P Values	Keterangan
Kompetensi → Kinerja Pegawai	0.001	Signifikan
Kompetensi → Komitmen	0.000	Signifikan
Disiplin Kerja → Komitmen	0.001	Signifikan
Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai	0.004	Signifikan
Komitmen → Kinerja Pegawai	0.000	Signifikan
Kompetensi → Komitmen → Kinerja Pegawai	0.004	Signifikan
Disiplin Kerja → Komitmen → Kinerja Pegawai	0.004	Signifikan

Sumber: Data diolah, *smartPLS*, 2023

Berdasarkan tabel 1 hasil tentang uji signifikansi path menunjukkan semua variabel signifikan karena nilai P-value nilai signifikansi < 0,05.

Uji Path Coefficiencies

Berdasarkan hasil analisis *smartPLS*, diketahui bahwa hasil uji path coefficients ditunjukkan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Path Coefficiencies

Relasi	P Values	Keterangan
Kompetensi → Kinerja Pegawai	0.001	H ₁ diterima
Kompetensi → Komitmen	0.000	H ₂ diterima
Disiplin Kerja → Komitmen	0.001	H ₃ diterima
Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai	0.004	H ₄ diterima
Komitmen → Kinerja Pegawai	0.000	H ₅ diterima
Kompetensi → Komitmen → Kinerja Pegawai	0.004	H ₆ diterima
Disiplin Kerja → Komitmen → Kinerja Pegawai	0.004	H ₇ diterima

Sumber: Data diolah, *smartPLS*, 2023

Berdasarkan tabel 2 hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi 0,05.

Berdasarkan nilai *p-values* pada tabel 19 dapat diinterpretasikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada penelitian ini, yaitu:

1. Uji pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.001 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, maka hipotesis 1 diterima.

2. Uji pengaruh kompetensi terhadap komitmen

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi terhadap komitmen sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, hipotesis 2 diterima.

3. Uji pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja terhadap komitmen sebesar 0.001 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme karena nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, hipotesis 3 diterima.

4. Uji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja

terhadap kinerja pegawai sebesar 0.004 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0.004 < 0.05$, hipotesis 4 diterima.

5. Uji pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel komitmen terhadap kinerja pegawai sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, hipotesis 5 diterima.

6. Uji pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen sebagai variabel intervening.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen sebagai variabel intervening sebesar 0.004 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen sebagai variabel intervening karena nilai signifikansi $0.004 < 0.05$, hipotesis 6 diterima.

7. Uji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dengan komitmen sebagai variabel intervening.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen sebagai variabel intervening sebesar 0.004 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen sebagai variabel intervening karena nilai signifikansi $0.004 < 0.05$, hipotesis 7 diterima.

Uji Pengaruh Langsung

Model struktural adalah model mengenai struktur hubungan yang membentuk atau menjelaskan kausalitas antar factor, Malhotra, (2014). Dalam penelitian ini, model struktural digunakan untuk menguji 7 (hipotesis) hipotesis hubungan antar variabel, meliputi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Hasil pengujian hubungan antar variabel penelitian dimaksud secara lengkap disajikan pada tabel 3 yaitu pengujian pengaruh langsung dan table 4 Pengujian pengaruh tidak langsung, seperti pada berikut ini:

Tabel 3
Pengujian Pengaruh Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Kompetensi → Kinerja Pegawai	0,277	Berpengaruh Positif
Kompetensi → Komitmen	0,475	Berpengaruh Positif
Disiplin Kerja → Komitmen	0,357	Berpengaruh Positif
Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai	0,189	Berpengaruh Positif
Komitmen → Kinerja Pegawai	0,371	Berpengaruh Positif

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, diolah, 2023

Hasil pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif yaitu 0,277, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kompetensi terhadap kinerja pegawai; Kompetensi terhadap komitmen berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai original sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,475, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kompetensi terhadap komitmen; Disiplin kerja terhadap komitmen berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai original sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,357, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap komitmen; Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai original sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,189, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai; Komitmen terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai original sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,371, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari profesionalisme terhadap kinerja pegawai.

Uji Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 4
Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Kompetensi → Komitmen → Kinerja Pegawai	0,176	Pengaruh Positif
Disiplin Kerja → Komitmen → Kinerja Pegawai	0,132	Pengaruh Positif

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, 2023

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa hasil analisis pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen sebagai variabel intervening berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai original sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,176. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen sebagai variabel intervening. Pengaruh tidak langsung disiplin kerja

terhadap kinerja pegawai dengan komitmen sebagai variabel intervening berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai original sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,132. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen sebagai variabel intervening.

Pembahasan

H1. Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0.001 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, maka hipotesis 1 diterima.

Hasil perhitungan ini juga sejalan dengan hasil jurnal yang dilakukan oleh Clara Octavia Batubara, (2020), Andi Amri, (2021), dan Wasmiana, (2021) yang hasilnya variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. (Mangkunegara, 2013:68), menjelaskan jika sasaran kinerja pegawai ditumbuhkan dari dalam pegawai maka akan membentuk suatu kekuatan diri pegawai dalam menunjang peningkatan kinerja. Namun demikian penurunan dapat terjadi pada diri pegawai. Penurunan kinerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang salah satunya adalah kompetensi yang dimiliki.

H2. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.004 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0.004 < 0.05$, hipotesis 4 diterima.

Hasil perhitungan ini juga sejalan dengan hasil jurnal yang dilakukan oleh Mardi Astutik, (2019), Edi Warman, (2020), dan Nadia Nurhafiza, (2021). Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizka Afista, (2021), yang hasilnya variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya Nitisemito, (2014:201), menyatakan masalah kedisiplinan kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Hal ini dimaksudkan Dengan adanya disiplin kerja yang baik

yang dilakukan pegawai dalam hal ini pegawai secara otomatis mampu meningkatkan kinerja pegawai.

H3. Kompetensi Berpengaruh Terhadap Komitmen

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kemampuan kerja terhadap kompetensi sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, hipotesis 2 diterima.

Hasil perhitungan ini juga sejalan dengan hasil jurnal yang dilakukan oleh Nadia Nurhafiza, (2021), yang hasilnya variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen. Pegawai harus memiliki kompetensi yang tinggi karena itu menyangkut dengan komitmen yang dimiliki pegawai.

H4. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja terhadap komitmen sebesar 0.001 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karena nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, hipotesis 3 diterima.

Hasil perhitungan ini juga sejalan dengan hasil jurnal yang dilakukan oleh Rizka Afista, (2021), yang hasilnya variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen. Definisi pertama yang berhubungan dengan disiplin diantaranya seperti yang dikemukakan oleh Wursanto, (2012:38), yaitu kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu system yang mengharuskan orang untuk tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah kepatuhan mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Depdiknas, (2012:43), mendefinisikan disiplin adalah: “Tingkat konsistensi dan konsekuen seseorang terhadap suatu komitmen atau kesepakatan bersama yang berhubungan dengan tujuan yang akan dicapai waktu dan proses pelaksanaan suatu kegiatan”. Seirama dengan pendapat tersebut diatas, Hurlock (2011:82) mengemukakan pendapatnya tentang disiplin tersebut: “Disiplin merupakan cara masyarakat mengajar anak berperilaku moral yang disetujui kelompok”

H5. Komitmen Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel profesionalisme terhadap kinerja pegawai sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal

ini dapat diartikan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, hipotesis 5 diterima.

Hasil perhitungan ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen, (2021), dan Andi Amri, (2021) yang hasilnya variabel komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

H6. Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen sebagai variabel intervening sebesar 0.004 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen sebagai variabel intervening karena nilai signifikansi $0.004 < 0.05$, hipotesis 6 diterima.

Hasil perhitungan ini juga sejalan dengan hasil jurnal yang dilakukan oleh Puspa Dewi Yulianty, (2019), yang hasilnya variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen.

H7. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen sebagai variabel intervening sebesar 0.004 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen sebagai variabel intervening karena nilai signifikansi $0.004 < 0.05$, hipotesis 7 diterima.

Hasil perhitungan ini juga sejalan dengan hasil jurnal yang dilakukan oleh Rizka Afista, (2021), yang hasilnya variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya. Pada sisi lain faktor disiplin kerja dapat pula meningkatkan kinerja

- pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan. Oleh sebab itu perlu adanya upaya meningkatkan komitmen pegawai.
2. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan, sehingga hipotesis pertama diterima.
 3. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan, sehingga hipotesis kedua diterima.
 4. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan, sehingga hipotesis ketiga diterima.
 5. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan, sehingga hipotesis keempat diterima.
 6. Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan, sehingga hipotesis kelima diterima.
 7. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen sebagai variabel intervening pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan, sehingga hipotesis keenam diterima.
 8. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen sebagai variabel intervening pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIA Pamekasan, sehingga hipotesis ketujuh diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Alisuf Sabri. 2016. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badudu. 2013. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Davish, Keith and John W. Newstrom JW. 2013. *Perilaku dalam Organisasi Edisi ke Sepuluh Terjemahan Agus Dharma*. Jakarta: Erlangga.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Handoko, t. Hani. 2015. *Managemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.

- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, 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 Istanti¹⁾, Bramastyo Kusumo²⁾, 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