

# **ANALISIS PENGARUH KOMITMEN DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA MELALUI KOMPETENSI PEGAWAI PADA KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN KOTA MANADO**

*Analysis of The Influence of Commitment and Integrity to Performance through Employee Competence at the Maritime and Port Authority of Manado City*

**Stanislaus Wembly Wetik**

Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado

email: [wemblywetik05@gmail.com](mailto:wemblywetik05@gmail.com)

**Baharuddin**

Manajemen, PPs STIE Amkop

email: [baharuddindammar@gmail.com](mailto:baharuddindammar@gmail.com)

**Hasmin**

Manajemen, STIE Nobel Makassar

email: [hasmintamsah@gmail.com](mailto:hasmintamsah@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen dan integritas terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado dengan kompetensi pegawai sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado dengan jumlah pegawai yang diteliti sebanyak 100. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan selanjutnya data diuji tingkat validitas dan reliabilitas. Kemudian, analisis data dan pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menemukan bahwa: (1) Komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kompetensi pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado. (2) Integritas berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kompetensi pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado. (3) Komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado. (4) Integritas berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado. (5) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado. (6) Komitmen tidak berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado. (7) Integritas tidak berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado.

Kata Kunci : Komitmen, Integritas, Kompetensi, Kinerja Pegawai.

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of commitment and integrity to employee performance at the Maritime and Port Authority of Manado City with employee competencies as an intervening variable. This research was conducted on employees at the Maritime and Port Authority of Manado City with a total of 100 employees examined. Data collection used a questionnaire and then the data were tested for the level of validity and reliability. Then, data analysis and hypothesis testing use path analysis using the SPSS program. The results of this study found that: (1) Commitment has a direct positive and significant effect on employee competence at the Maritime and Port Authority of Manado City. (2) Integrity has a positive and significant direct effect on the competence of employees at the Maritime and Port Authority of Manado City. (3) Commitment has a direct positive and significant effect on employee performance at the Maritime and Port Authority of Manado City. (4) Integrity has a direct positive and significant effect on employee performance at the Maritime and Port Authority of Manado City. (5) Competence has a positive and significant effect directly on the performance of employees at the Maritime and Port Authority of Manado City. (6) Commitment does not have a positive and indirect significant effect on performance through employee competence at the Maritime and Port Authority of Manado City. (7) Integrity does not have a positive and indirect significant effect on performance through employee competence at the Maritime and Port Authority of Manado City.*

*Keywords: Commitment, Integrity, Competence, Employee Performance*

### **PENDAHULUAN**

Bernandin dan Russell dalam Sulistiyani dan Rosidah (2003) juga mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu. Olehnya itu, meningkatkan kinerja pegawai perlu untuk dilakukan pada suatu organisasi demi mewujudkan hasil kerja yang lebih baik. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah ketika pegawai memiliki komitmen organisasi, artinya semakin baik komitmen pegawai terhadap organisasi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Komitmen organisasi disamping dapat mempengaruhi kinerja, juga diyakini akan dapat memberikan dampak kepada kompetensi pegawai. Sebagaimana dikemukakan oleh Michael Zwi dalam Wibowo (2012) mengatakan bahwa perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Faktor berikutnya yaitu integritas, dimana tidak hanya mempengaruhi kinerja secara langsung, akan tetapi integritas yang tinggi juga mempengaruhi kompetensi pegawai pada suatu organisasi sehingga mempengaruhi kinerja. Sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Mutchler dalam Umar, *et al.*, (2014) bahwa integritas yang tinggi maka akan dapat mempertahankan standar prestasi yang tinggi dan melakukan kompetensi yang berarti memiliki kecerdasan, pendidikan, dan pelatihan untuk dapat nilai tambah melalui kinerja. Komitmen organisasi, integritas, dan kompetensi kaitannya dengan peningkatan kinerja telah diteliti oleh beberapa

peneliti sebelumnya, sedangkan pengaruh komitmen dan integritas terhadap kompetensi masih sangat terbatas sehingga dapat menjadi *gap research* bagi peneliti. Hasil penelitian oleh Martha Angelina (2015) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Deddy Pandaleke (2016) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi kompetensi pegawai akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi Komitmen organisasi pegawai tidak akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai atau terjadi peningkatan tetapi tidak signifikan. Demikian halnya dengan penelitian yang dilakukan Rizky (2013) bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Arfah Salwa, *et al.*, (2018) menemukan bahwa komitmen, integritas dan kompetensi berpengaruh positif kinerja pegawai. Di antara ketiga variabel eksogen tersebut, variabel yang pengaruhnya paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah komitmen, kemudian menyusul integritas di urutan kedua dan kompetensi di urutan ketiga. Yusnaena dan Syahril (2013) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara integritas karyawan terhadap kinerja karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

Adapun Dwi A. Prameswari., *et al.*, (2015) bahwa Integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sedangkan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian, Dalam penelitian oleh Wulandari dan Tjahjono (2011) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja, sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Penelitian oleh Ratiningrum, *et al.*, (2017) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen terhadap kompetensi.

Ketidaksesuaian antara harapan dengan kenyataan yang terjadi dilapangan memberikan daya tarik peneliti untuk segera melakukan penelitian di Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado. Terlebih lagi beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan beberapa hasil yang berbeda serta terbatasnya penelitian terkait dengan pengaruh komitmen dan integritas terhadap kompetensi, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Analisis Pengaruh Komitmen dan Integritas terhadap Kinerja melalui Kompetensi Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado”.

## **KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Komitmen**

Teori tentang komitmen organisasi telah dikemukakan oleh Burr dan Girardi dalam Angelina (2015) bahwa komitmen merupakan suatu sikap kerja (*job attitude*) atau keyakinan yang mencerminkan kekuatan relatif dari keberpihakan dan keterlibatan individu pada organisasi secara khusus. Kemudian, Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2013:155) menjelaskan bahwa “*organizational commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goal desire to remain with the organization.*” (komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak meninggalkan organisasi). Dalam teori yang dikemukakan oleh Kreitner dalam Angelina (2015) komitmen organisasi mencerminkan tingkat bagi perorangan mengidentifikasi dengan suatu organisasi dan merasa terikat dengan tujuannya.

### **Integritas**

Menurut Prameswari., *et al.*, (2015) Integritas merupakan kualitas yang menjadikan timbulnya kepercayaan masyarakat dan tatanan nilai tertinggi bagi anggota profesi dalam menguji semua keputusannya. Disisi lain, Integritas adalah dimana seorang pegawai diharuskan untuk bersikap jujur, berani, bijaksana dan bertanggung jawab (Mulyadi, 2010:56). Lebih lanjut, Mulyadi (2010:56) mengemukakan bahwa integritas merupakan kualitas yang mendasari kepercayaan publik dan merupakan patokan (*benchmark*) bagi pegawai dalam menguji semua keputusan yang diambilnya. Pegawai yang berintegritas adalah pegawai yang memiliki kemampuan untuk mewujudkan apa yang telah diyakini kebenarannya tersebut ke dalam kenyataan.

### **Kompetensi Pegawai**

Menurut Salwa, *et al.*, (2018) bahwasanya kompetensi pegawai yang baik sangat penting manfaatnya untuk kelangsungan sebuah organisasi, semakin tinggi tingkat kompetensi seorang pegawai maka kemampuan dalam penyelesaian pekerjaan akan semakin baik. Wibowo (2012) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional.

### **Kinerja Pegawai**

Suntoro dalam Tika (2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Hatry (2006) dalam Umaya, *et al.*, (2018) bahwa Kinerja dapat dinilai dengan ukuran penilaian yang didasarkan pada indikator berikut :

1. Masukan (*input*), yaitu tolak ukur kinerja berdasarkan tingkat atau besaran sumber dana, sumber daya manusia, material, waktu, teknologi, dan sebagainya yang digunakan untuk melaksanakan program dan atau kegiatan.
2. Keluaran (*output*), yaitu tolak ukur kinerja berdasarkan produk (barang atau jasa) yang dihasilkan dari program atau kegiatan sesuai dengan masukan yang digunakan.
3. Hasil (*outcome*), yaitu tolak ukur kinerja berdasarkan tingkat keberhasilan yang dapat dicapai berdasarkan keluaran program atau kegiatan yang sudah dilaksanakan.
4. Manfaat (*benefit*), yaitu tolak ukur kinerja berdasarkan tingkat kemanfaatan yang dapat dirasakan sebagai nilai tambah bagi masyarakat dan pemerintah daerah dari hasil.
5. Dampak (*impact*), yaitu tolak ukur kinerja berdasarkan dampaknya terhadap kondisi makro yang ingin dicapai dari manfaat.

### **Hipotesis**

1. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kompetensi pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado.
2. Integritas berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kompetensi pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado.
3. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado.
4. Integritas berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado.
5. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado.
6. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado.
7. Integritas berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado.

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado. selanjutnya, untuk waktu yang dibutuhkan dalam pelaksanaan penelitian ini yaitu selama 3 bulan lamanya. Yang menjadi Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado dengan total sebanyak 100 orang pegawai. Dikarenakan jumlah populasi dapat dijangkau secara keseluruhan, maka penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan peralatan statistik yaitu SPSS. Analisis yang digunakan yaitu dengan model Analisis Jalur (*path analysis*) untuk menganalisis Pengaruh Komitmen dan Integritas terhadap Kinerja melalui Kompetensi Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

**Tabel 1**  
Hasil Uji Validitas

VARIABEL	ITEM PERTANYAAN	R HITUNG (TOTAL CORRELATION)	R HITUNG > 0,3	SIG.	KETERANGAN
<b>KOMITMEN ORGANISASI (X1)</b>	X1.1	0,756	0,3	0,000	Valid
	X1.2	0,811	0,3	0,000	Valid
	X1.3	0,861	0,3	0,000	Valid
	X1.4	0,777	0,3	0,000	Valid
	X1.5	0,676	0,3	0,000	Valid
<b>INTEGRITAS (X2)</b>	X2.1	0,763	0,3	0,000	Valid
	X2.2	0,807	0,3	0,000	Valid
	X2.3	0,755	0,3	0,000	Valid
	X2.4	0,839	0,3	0,000	Valid
<b>KOMPETENSI (Y1)</b>	X3.1	0,777	0,3	0,000	Valid
	X3.2	0,802	0,3	0,000	Valid

KINERJA PEGAWAI (Y2)	X3.3	0,793	0,3	0,000	Valid
	X3.4	0,781	0,3	0,000	Valid
	X3.5	0,816	0,3	0,000	Valid
	Y.1	0,853	0,3	0,000	Valid
	Y.2	0,809	0,3	0,000	Valid
	Y.3	0,849	0,3	0,000	Valid
	Y.4	0,755	0,3	0,000	Valid
	Y.5	0,747	0,3	0,000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan nilai *total correlation* atau r-hitung yang diperoleh pada masing-masing butir pernyataan variabel komitmen, integritas, kompetensi, dan kinerja pegawai lebih besar dari 0,3, serta nilai signifikansi yang diperoleh juga lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini valid.

### Uji Reliabilitas

Tabel 2  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,822	Reliabel
Integritas (X2)	0,796	Reliabel
Kompetensi (Y1)	0,851	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y2)	0,856	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 4.2 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,822; integritas sebesar 0,796; kompetensi sebesar 0,851 dan kinerja pegawai sebesar 0,856 masing-masing lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrument yang dipakai dalam variabel adalah handal atau reliabel.

### Pengujian Hipotesis

Tabel 3  
Hasil Uji Hipotesis

KOEFISIEN JALUR	UNSTANDARDIZED COEFFICIENT	T-HITUNG	KESIMPULAN
X1 → Y1	0,175	2,090	H1 Diterima
X2 → Y1	0,791	7,138	H2 Diterima
X1 → Y2	0,340	3,171	H3 Diterima
X2 → Y2	0,362	2,114	H4 Diterima
Y1 → Y2	0,260	2,051	H5 Diterima
X1 → Y1 → Y2	0,175 x 0,260 = 0,045	1,382	H6 Ditolak
X2 → Y1 → Y2	0,791 x 0,260 = 0,206	1,950	H7 Ditolak

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2018

1. Pengujian hipotesis pertama

Variabel komitmen (X1) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,090 dengan signifikansi sebesar 0,039. Olehnya itu, variabel komitmen (X1) besarnya  $t_{hitung}$  2,090 >  $t_{tabel}$  1,985 dengan signifikansi 0,039, yang berarti Komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kompetensi pegawai pada Kantor

Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado. Maka Hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.

2. Pengujian hipotesis kedua  
Variabel integritas ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,138 dengan signifikansi sebesar 0,000. Olehnya itu, variabel integritas ( $X_2$ ) besarnya  $t_{hitung} 7,138 > t_{tabel} 1,985$  dengan signifikansi 0,000, yang berarti Integritas berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kompetensi pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado. Maka Hipotesis Kedua ( $H_2$ ) diterima
3. Pengujian hipotesis ketiga  
Variabel komitmen ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,171 dengan signifikansi sebesar 0,002. Olehnya itu, variabel komitmen ( $X_1$ ) besarnya  $t_{hitung} 3,171 > t_{tabel} 1,985$  dengan signifikansi 0,002, yang berarti Komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado. Maka Hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima.
4. Pengujian hipotesis keempat  
Variabel integritas ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,114 dengan signifikansi sebesar 0,037. Olehnya itu, variabel integritas ( $X_2$ ) besarnya  $t_{hitung} 2,114 > t_{tabel} 1,985$  dengan signifikansi 0,037, yang berarti Integritas berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado. Maka Hipotesis Keempat ( $H_4$ ) diterima.
5. Pengujian hipotesis kelima  
Variabel kompetensi ( $Y_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,051 dengan signifikansi sebesar 0,043. Olehnya itu, variabel kompetensi ( $Y_1$ ) besarnya  $t_{hitung} 2,051 > t_{tabel} 1,985$  dengan signifikansi 0,043, yang berarti kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado. Maka Hipotesis Kelima ( $H_5$ ) diterima.
6. Pengujian hipotesis keenam  
Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ( $X_1 \rightarrow Y_1$ ) x ( $Y_1 \rightarrow Y_2$ ) sebesar 0,045 signifikan atau tidak, diuji dengan Sobel test sebagai berikut:  

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2} \\ &= \sqrt{(0,260)^2(0,084^2) + (0,175)^2(0,127)^2 + (0,084)^2(0,127)^2} \\ &= \sqrt{0,000477 + 0,000494 + 0,000114} \\ &= \sqrt{0,001085} \\ &= 0,032935 \end{aligned}$$

Dengan demikian nilai uji t diperoleh sebagai berikut :

$$t = \frac{a \times b}{Sab} = \frac{0,175 \times 0,260}{0,033} = 1,382$$

Dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,382 tersebut lebih kecil dari  $t_{tabel} 1,985$ , yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut tidak berpengaruh signifikan. Artinya bahwa Komitmen tidak berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado. Maka Hipotesis Keenam ( $H_6$ ) ditolak.
7. Pengujian hipotesis ketujuh  
Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ( $X_2 \rightarrow Y_1$ ) x ( $Y_1 \rightarrow Y_2$ ) sebesar 0,206 signifikan atau tidak, diuji dengan Sobel test sebagai berikut:

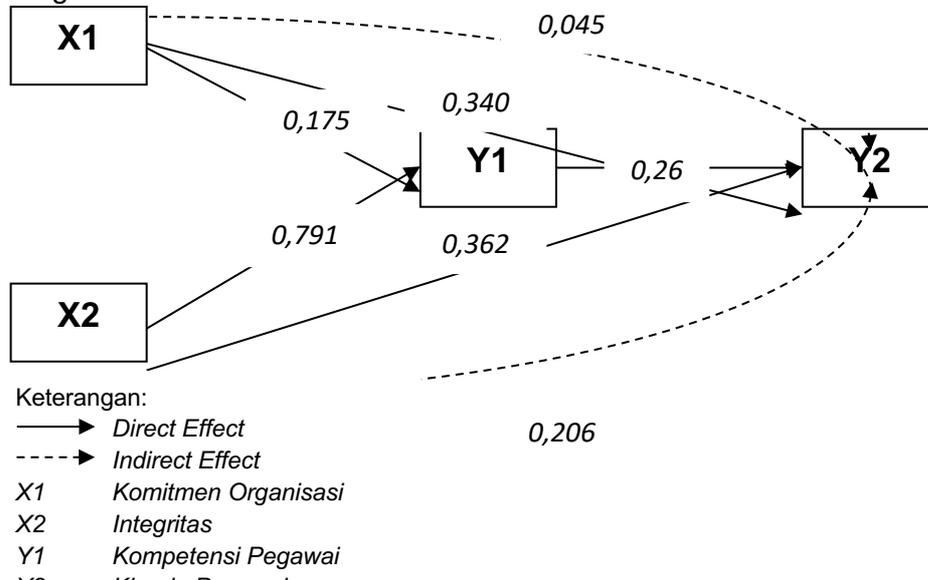
$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2Sa^2+a^2Sb^2+Sa^2Sb^2} \\
 &= \sqrt{(0,260)^2(0,111^2)+(0,791)^2(0,127)^2+(0,111)^2(0,127)^2} \\
 &= \sqrt{0,000833+0,010092+0,000199} \\
 &= \sqrt{0,011123} \\
 &= 0,105467
 \end{aligned}$$

Dengan demikian nilai uji t diperoleh sebagai berikut :

$$t = \frac{a \times b}{Sab} = \frac{0,791 \times 0,260}{0,105} = 1,950$$

Dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,950 tersebut lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1,985, yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut tidak berpengaruh signifikan. Artinya bahwa Integritas tidak berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado. Maka Hipotesis Ketujuh ( $H_7$ ) ditolak.

Dari temuan tersebut diatas, maka dapat digambarkan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:



Gambar 1.  
 Hasil Analisis Jalur

**Uji Koefisien Determinasi**

Untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel exogen dalam menjelaskan varians dari variabel endogen, maka dapat dilihat pada hasil uji analisis koefisien determinasi. Pengujian koefisien determinasi dilakukan terhadap masing-masing model dari analisis jalur sebagai berikut:

Tabel 4  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 <sup>a</sup>	.666	.659	1.277

a. Predictors: (Constant), Integritas (X2), Komitmen (X1)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2018

Dari hasil perhitungan pada tabel 4 pada model I, menunjukkan bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,659 yang berarti variabel-variabel komitmen (X1) dan integritas (X2)

mampu menjelaskan variasi kompetensi pegawai (Y1) sebesar 65,9%. Sedangkan sisanya sebesar 34,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

**Tabel 5**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi Model II**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 <sup>a</sup>	.587	.574	1.598

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Pegawai (Y1), Komitmen (X1), Integritas (X2)

**Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2018**

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.16 pada model II, menunjukkan bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,574 yang berarti variabel-variabel komitmen (X1), integritas (X2), dan kompetensi pegawai (Y1) mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai (Y1) sebesar 57,4%. Sedangkan sisanya sebesar 42,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

**Pengaruh Komitmen terhadap Kompetensi Pegawai**

Dari hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai yang ditunjukkan dengan besarnya  $t_{hitung} 2,090 > t_{tabel} 1,985$  dengan signifikansi 0,039. Artinya bahwa, jika komitmen pegawai terhadap organisasi semakin baik, maka kompetensi pegawai akan semakin baik pula, sebaliknya jika komitmen pegawai terhadap organisasi semakin buruk, maka kompetensi pegawai juga akan semakin buruk.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Ratinigrum, *et al.*, (2017) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen terhadap kompetensi. Dalam hal ini, seseorang yang memiliki keyakinan terhadap dirinya dan organisasi akan dapat membantu untuk meningkatkan kompetensi seseorang.

Berdasarkan temuan penelitian ini serta didukung oleh riset sebelumnya, maka untuk dapat menciptakan kompetensi pegawai yang baik salah satunya dengan meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Berdasarkan deskripsi responden menunjukkan bahwa bahwa usia pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado adalah < 25 tahun sebanyak 6 orang (6,0%), 25-40 tahun sebanyak 44 orang (44,0%), 40-55 tahun sebanyak 40 orang (40,0%), serta > 55 tahun sebanyak 10 orang (10,0%). Artinya kebanyakan pegawai yang menjadi responden berusia 25 – 40 tahun yakni sebesar 44,0%. Dalam hal ini, dengan usia yang relatif lebih muda maka pegawai lebih memiliki komitmen yang tinggi dengan merasa bangga terhadap tempat mereka bekerja. Terlebih lagi hasil wawancara dengan beberapa pegawai ternyata sebagian besar pegawai sangat bangga dengan bekerja di Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado.

Apabila melihat hasil jawaban responden menunjukkan bahwa beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan komitmen pegawai pada Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado yaitu pegawai hendaknya mampu melakukan upaya penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi di instansi sebagai bentuk kesetiaan yang tinggi, salah satunya perubahan terkait dengan kebijakan masing-masing kepala kantor yang mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,0% dengan rata-rata jawaban 4,35. Disamping itu, pegawai juga perlu menempatkan kepentingan instansi diatas kepentingan pribadi dalam melaksanakan tanggung jawab, sebagai bentuk komitmen yang tinggi

terhadap tempat bekerja yang mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51,0% dengan rata-rata jawaban 4,39. Apabila hal ini dapat ditingkatkan, maka akan dapat mendorong meningkatnya kompetensi pegawai ke arah yang lebih baik.

### **Pengaruh Integritas terhadap Kompetensi Pegawai**

Dari hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai yang ditunjukkan dengan besarnya  $t_{hitung}$  7,138 >  $t_{tabel}$  1,985 dengan signifikansi 0,000. Artinya bahwa, jika integritas pegawai terhadap organisasi semakin baik, maka kompetensi pegawai akan semakin baik pula, sebaliknya jika integritas pegawai terhadap organisasi semakin buruk, maka kompetensi pegawai juga akan semakin buruk.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Mutchler dalam Umar, *et al.*, (2014) bahwa integritas yang tinggi maka akan dapat mempertahankan standar prestasi yang tinggi dan melakukan kompetensi yang berarti memiliki kecerdasan, pendidikan, dan pelatihan untuk dapat nilai tambah melalui kinerja. Dalam hal ini, Integritas memainkan peranan penting dalam mempengaruhi kompetensi pegawai.

Berdasarkan temuan penelitian ini serta didukung oleh riset sebelumnya, maka untuk dapat menciptakan kompetensi pegawai yang baik salah satunya dengan meningkatkan integritas pegawai terhadap organisasi. Apabila melihat hasil deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado adalah laki-laki sebanyak 68 orang (68,0%), sedangkan perempuan sebanyak 32 orang (32,0%). Artinya kebanyakan pegawai yang menjadi responden berjenis kelamin laki-laki yakni sebesar 68,0%. Dalam hal ini, laki-laki cenderung lebih memiliki tingkat integritas yang tinggi dalam bekerja, terlebih lagi mayoritas pegawai memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap keluarga dan laki-laki selaku kepala rumah tangga yang tentunya akan menunjukkan kesetiaan yang tinggi dalam bekerja.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan integritas pegawai pada Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado berdasarkan hasil jawaban responden diantaranya yaitu pegawai hendaknya lebih menunjukkan keberanian dengan memiliki rasa percaya diri yang besar dalam menghadapi berbagai kesulitan pekerjaan, yang dimana mayoritas responden menjawab setuju sebesar 72,0% dengan rata-rata jawaban 4,19. Disamping itu, pegawai juga lebih mampu untuk menimbang permasalahan berikut akibat-akibatnya dengan seksama ketika melakukan suatu pekerjaan. Misalnya dengan mempertimbangkan kelaikan kapal maupun kapasitas kapal sebelum berlayar dengan mengutamakan keselamatan penumpang selama berlayar sehingga dapat tiba dengan selamat di tujuan. Integritas yang tinggi inilah diharapkan akan mengarah kepada peningkatan kompetensi pegawai yang semakin baik pula.

### **Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan besarnya  $t_{hitung}$  3,171 >  $t_{tabel}$  1,985 dengan signifikansi 0,002. Artinya bahwa, jika komitmen pegawai terhadap organisasi semakin baik, maka kinerja pegawai akan semakin baik pula, sebaliknya jika komitmen pegawai terhadap organisasi semakin buruk, maka kinerja pegawai juga akan semakin buruk.

Hasil penelitian ini sesuai dengan beberapa penelitian oleh Salwa, *et al.*, (2018) menemukan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, serta dalam temuannya menunjukkan variabel yang pengaruhnya paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah komitmen. Kemudian, Umaya, *et al.*, (2018) menemukan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kab. Soppeng. Arifin, *et al.*, (2018) juga menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu. Sebelumnya Angelina (2015) juga menemukan bahwa Komitmen organisasi dalam penelitiannya menunjukkan hasil yang signifikan terhadap kinerja pegawai UPT. Perlindungan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau. Mahmud, *et al.*, (2016) bahwa komitmen individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di SPN Batua Sulawesi Selatan. Ismail, *et al.*, (2018) juga menemukan bahwa terdapat pengaruh komitmen moral terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Pallantikang Kabupaten Takalar. Serta Maya, *et al.*, (2018) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan temuan penelitian ini serta didukung oleh riset sebelumnya, maka untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik salah satunya dengan meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Berdasarkan deskripsi responden menurut jenis kelamin pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado adalah laki-laki sebanyak 68 orang (68,0%), sedangkan perempuan sebanyak 32 orang (32,0%). Artinya kebanyakan pegawai yang menjadi responden berjenis kelamin laki-laki yakni sebesar 68,0%. Mayoritas laki-laki ini dapat menunjukkan bahwa laki-laki lebih memiliki komitmen yang lebih tinggi dalam bekerja, sehingga harapannya adalah kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan komitmen pegawai pada Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado berdasarkan hasil jawaban responden yaitu pegawai perlu melakukan upaya penyesuaian dengan cara mengikuti alur perubahan kebijakan kepala kantor agar pegawai semakin cocok di organisasinya dan melakukan hal-hal yang diharapkan, serta menghormati norma-norma organisasi, maupun menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku. Disamping itu, pegawai juga perlu menempatkan kepentingan instansi diatas kepentingan pribadi dalam melaksanakan tanggung jawab, serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi. Apabila hal ini dapat ditingkatkan, maka akan dapat mendorong meningkatnya kinerja pegawai ke arah yang lebih baik.

### **Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai yang ditunjukkan dengan besarnya  $t_{hitung} 2,114 > t_{tabel} 1,985$  dengan signifikansi 0,037. Artinya bahwa, jika integritas pegawai terhadap organisasi semakin baik, maka kinerja pegawai akan semakin baik pula, sebaliknya jika integritas pegawai terhadap organisasi semakin buruk, maka kinerja pegawai juga akan semakin buruk.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Yusnaena dan Syahril (2013) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara integritas karyawan terhadap kinerja karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. Kemudian, Salwa, *et al.*, (2018) menemukan bahwa integritas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan temuan penelitian ini serta didukung oleh riset sebelumnya, maka untuk dapat menciptakan integritas pegawai yang baik salah satunya dengan meningkatkan integritas pegawai terhadap organisasi. Integritas yaitu bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi, walaupun dalam keadaan yang sulit untuk melakukan ini. Dengan kata lain, "satunya kata dengan perbuatan". Mengkomunikasikan maksud, ide dan perasaan secara terbuka, jujur dan langsung sekalipun dalam negosiasi yang sulit dengan pihak lain (Yusnaena dan Syahril, 2013).

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan integritas pegawai pada Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado yaitu pegawai hendaknya lebih menunjukkan keberanian dengan memiliki rasa percaya diri yang besar dalam menghadapi berbagai kesulitan pekerjaan. Disamping itu, pegawai juga lebih mampu untuk menimbang permasalahan berikut akibat-akibatnya dengan seksama ketika melakukan suatu pekerjaan. Misalnya dengan mempertimbangkan kelaikan kapal maupun kapasitas kapal sebelum berlayar dengan mengutamakan keselamatan penumpang selama berlayar sehingga dapat tiba dengan selamat di tujuan. Integritas yang tinggi inilah diharapkan akan mengarah kepada peningkatan kinerja pegawai yang semakin baik pula.

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

Dari hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan besarnya  $t_{hitung} 2,051 > t_{tabel} 1,985$  dengan signifikansi 0,043. Artinya bahwa, jika kompetensi pegawai semakin baik, maka kinerja pegawai akan semakin baik pula, sebaliknya jika kompetensi pegawai semakin buruk, maka kinerja pegawai juga akan semakin buruk.

Hasil penelitian ini sesuai dengan beberapa temuan sebelumnya yakni Deddy Pandaleke (2016) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi kompetensi pegawai akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai. Kemudian, Nasri, *et al.*, (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. Angelina (2015) temuannya juga menunjukkan bahwa Kompetensi pegawai menunjukkan hasil yang signifikan terhadap Kinerja pegawai UPT. Perlindungan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau. Prameswari dan Nazar (2015) juga menunjukkan variabel kompetensi yang secara parsial berpengaruh terhadap kinerja internal auditor. Selanjutnya, Mahmud, *et al.*, (2016) juga menemukan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di SPN Batua Sulawesi Selatan.

Berdasarkan temuan penelitian ini serta didukung oleh riset sebelumnya, maka untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik salah satunya dengan meningkatkan kompetensi pegawai. Dari hasil deskripsi responden menurut jenjang pendidikan terakhir pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado adalah SMA/SMK sebanyak 45 orang (45,0%), Diploma sebanyak 19 orang (19,0%), S1 sebanyak 35 orang (35,0%), serta S2 sebanyak 1 orang (1,0%). Artinya kebanyakan pegawai yang menjadi responden berpendidikan SMA/SMK yakni sebesar 45,0%. Dalam hal ini, mayoritas karyawan memiliki kompetensi yang ahli dibidangnya masing-masing khususnya dibidang kesyahbandaran, sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja yang lebih baik.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kompetensi pegawai pada Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado berdasarkan jawaban

responden yaitu pegawai harus lebih mampu untuk bekerja secara konsisten sesuai dengan motif dalam bekerja atau sesuai dengan tupoksinya masing-masing, yang mana mayoritas responden menjawab setuju sebesar 71,0% dengan rata-rata jawaban 4,10. Disamping itu, pegawai juga perlu untuk memiliki sifat bekerja berdasarkan inisiatif sesuai dengan keterampilan. Kompetensi inilah yang perlu ditingkatkan sehingga kinerja pegawai dapat semakin meningkat. Hal ini tidak terlepas daripada kebijakan pada Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado bahwa pegawai wajib untuk ditempatkan sesuai dengan kompetensinya masing-masing sehingga secara tidak langsung pegawai dapat bekerja dengan baik dikarenakan sesuai dengan kompetensinya.

### **Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja melalui Kompetensi Pegawai**

Dari hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa Komitmen tidak berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado yang ditunjukkan dengan besarnya  $t_{hitung} 1,382 < t_{tabel} 1,985$ . Artinya bahwa, kompetensi pegawai tidak dapat berperan nyata dalam memediasi pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai.

Dari penelitian ini juga menemukan bahwa pengaruh langsung komitmen terhadap kinerja pegawai sebesar 0,340. Apabila melibatkan kompetensi pegawai sebagai *intervening variable* dalam bentuk pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) besarnya pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado menurun, yakni hanya sebesar 0,045. Sehingga keberadaan variabel kompetensi tidak dapat memperkuat pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado.

### **Pengaruh Integritas terhadap Kinerja melalui Kompetensi Pegawai**

Dari hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa integritas tidak berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado yang ditunjukkan dengan besarnya  $t_{hitung} 1,950 < t_{tabel} 1,985$ . Artinya bahwa, kompetensi pegawai tidak dapat berperan nyata dalam memediasi pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai.

Dari penelitian ini juga menemukan bahwa pengaruh langsung integritas terhadap kinerja pegawai sebesar 0,362. Apabila melibatkan kompetensi pegawai sebagai *intervening variable* dalam bentuk pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) besarnya pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado menurun, yakni hanya sebesar 0,206. Sehingga keberadaan variabel kompetensi tidak dapat memperkuat pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian, dihasilkan suatu kesimpulan yang diharapkan dapat menjawab perumusan masalah penelitian dan sesuai dengan tujuan dilakukannya penelitian ini, yaitu:

1. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kompetensi pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado.

2. Integritas berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kompetensi pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado.
3. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado.
4. Integritas berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado.
5. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado.
6. Komitmen tidak berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado.
7. Integritas tidak berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado.

## **REFERENSI**

- Angelina, Martha. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai UPT. Perlindungan Dinas Tanaman Pangan Dan Holtikultura Provinsi Riau. JOM FEKON Vol. 2 No. 1 Februari 2015.
- Arifin, A., Dammar, B., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 66-84.
- Ismail, I., Gunawan, B. I., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan, dan Komitmen Moral terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Pallantikang Kabupaten Takalar. *YUME: Journal of Management*, 1(1).
- Mahmud, M., Hasmin, H., & Gunawan, G. (2016). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Individual Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Spn Batua Sulawesi Selatan. *AKMEN Jurnal Ilmiah*.
- Maya, A. N., Tamsah, H., & Khadir, I. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Sumber Daya dan Prinsip Anggaran terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 240-248.
- Mulyadi. 2010. *Sistem Akuntansi*, Edisi ke-3, Cetakan ke-5. Penerbit Salemba. Empat, Jakarta.
- Nasri, H., Tamsah, H., & Firman, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan, terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 103-120.
- Nursiah, N., Mattalatta, M., & Ilyas, G. B. (2018). Pengaruh Pendidikan Formal, Kompetensi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 175-193.

- Pandaleke, Deddy. 2016. Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara). *Jurnal EMBA* Vol.4 No.2 Juni 2016, Hal. 199-210.
- Prameswari, Dwi A., dan Muh. Rafki. N. 2015. Pengaruh Penerapan Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor (Studi Kasus Pada Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan RI). *e-Proceeding of Management* : Vol.2, No.3 Desember 2015.
- Ratiningrum, Fajar., Riswanti R., dan Irawan S. 2017. Pengaruh Pengawas, Kepala Sekolah, Komitmen Kerja Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Dasar Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan* Vol. 5 No. 1.
- Rizky, Cahya Lintang. 2013, Pengaruh Kemampuan, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bukit Asam (Persero) Tbk Kantor Perwakilan Jakarta. *Jurnal Ilmiah Universitas Bakrie*.
- Salwa, Arfah., Yuwaldi A., Mirza T. 2018. Pengaruh Komitmen, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*.
- Sopiah. 2013. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Umar, A. Mardian., Saladin G., dan Taharuddin. 2014. Pengaruh Budaya Korporat terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan Kantor Cabang Utama Banjarmasin). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Vol 2, No 1 Juli-Desember 2014.
- Umaya, A. N., Tamsah, H., & Khadir, I. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Sumber Daya dan Prinsip Anggaran terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 240-248.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada.
- Wulandari, Endah., dan Heru Kurnianto Tjahjono. 2011. Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor pada BPKP Perwakilan DIY – *Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi* Vol.1 No.1.
- Yusnaena dan Syahril. 2013. Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. *MENARA Ilmu* Vol. IX No.42 Nov 2013.