

**PENGARUH KOMPETENSI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA SDM DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BPSDM) PROVSU MEDAN****Siti Sarah Utami<sup>1)</sup>, Saskia<sup>2)</sup>, Aulia Arief Nasution<sup>3)</sup>**

Universitas Harapan Medan

[sitisar81@gmail.com](mailto:sitisar81@gmail.com), [saskiayusuf@gmail.com](mailto:saskiayusuf@gmail.com), [aulia.nst79@gmail.com](mailto:aulia.nst79@gmail.com)**Abstract**

*This type of research is a type of casual associative research, the type of causal associative research (cause and effect) is research that aims to find whether there is a relationship between two or more variables. This research was conducted in one government office, namely the Human Resources Development Agency (BPSDM) of Sumatra Province North which is located on Jln. Ngalengko No.1, Perintis, East Medan District, Medan City, North Sumatra. The population is the whole of the research subjects, while the sample is part of the population. Values that are calculated and obtained from this population are called parameters. population taken is 150 employees. Samples were taken by 100 employees using the Slovin formula sampling technique. The data source used was primary data. Researchers also collect data by observing or observing the BPSDM office. Sub structure I Variable Competence (X1) of 0.552 states that for every addition of 1% Competence, it will increase Commitment by 0.552 or 55.2%, and vice versa if Competence decreases by 1% then Commitment will be predicted to decrease by 0.552 or 55.2%, Variable Work Ethic (X2) of -0.053 states that for every 1% addition of Work Ethic, it will not increase Commitment by -0.053 or 05.3%, and vice versa if Work Ethic decreases by 1%, Commitment will not be predicted to decrease by -0.053 or 05.3%, Substructure II Competency Variable (X1) of 0.128 states that for every addition of 1% Competence, it will increase Performance by 0.128 or 12.8%, and vice versa if Competence decreases by 1% then Performance will be predicted to decrease by 0.128 or 12, 8%, the Work Ethic Variable (X2) of -0.059 states that for every addition of 1% Work Ethic, it will not increase Performance by -0.059 or -05.9%, and vice versa if Work Ethic decreases by 1% then the performance will be predicted not to decrease by -0.059 or -05.9%. The Commitment Variable (Z) of 0.532 states that for every 1% addition of Commitment, it will increase Performance by 0.532 or 53.2%, and vice versa if the Product Price decreases by 1% then Performance will be predicted to decrease by 0.532 or 53.2%.*

**Keywords:** *Competence, Work Ethic, Commitment, Performance***Abstrak**

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian Asosiatif Kasual, jenis penelitian asosiatif kausal (sebab akibat) adalah penelitian yang bertujuan untuk menemukan apakah terdapat hubungan antara dua variabel atau lebih Penelitian ini dilakukan di salah satu kantor pemerintahan yaitu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Utara yang terletak di Jln. Ngalengko No.1, Perintis, Kec.Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara. Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian, sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi tersebut. Nilai yang dihitung dan diperoleh dari populasi ini disebut dengan parameter. populasi yang diambil adalah 150 orang karyawan. Sampel yang di ambil 100 pegawai dengan menggunakan teknik sampling rumus slovin.sumber data yang dilakukan adalah data primer. Peneliti juga mengumpulkan data dengan cara mengobservasi atau mengamati kantor BPSDM. Sub struktur I Variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,552 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Kompetensi, maka akan meningkatkan Komitmen sebesar 0,552 atau 55,2%, dan sebaliknya jika Kompetensi menurun 1% maka Komitmen akan diprediksi menurun sebesar 0,552 atau 55,2%, Variabel Etos Kerja (X2) sebesar -0,053 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Etos Kerja, maka tidak akan meningkatkan Komitmen sebesar -0.053 atau 05,3%, dan sebaliknya jika Etos Kerja menurun 1% maka Komitmen tidak akan diprediksi menurun sebesar -0,053 atau 05,3%, Substruktur II Variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,128 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Kompetensi, maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,128 atau 12,8%, dan

sebaliknya jika Kompetensi menurun 1% maka Kinerja akan diprediksi menurun sebesar 0,128 atau 12,8%, Variabel Etos Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar -0,059 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Etos Kerja, maka tidak akan meningkatkan Kinerja sebesar -0,059 atau -05,9%, dan sebaliknya jika Etos Kerja menurun 1% maka Kinerja akan diprediksi tidak menurun sebesar -0,059 atau -05,9%. Variabel Komitmen (Z) sebesar 0,532 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Komitmen, maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,532 atau 53,2%, dan sebaliknya jika Harga Produk menurun 1% maka Kinerja akan diprediksi menurun sebesar 0,532 atau 53,2%.

**Kata Kunci :** Kompetensi, Etos Kerja, Komitmen, Kinerja

## PENDAHULUAN (INTRODUCTION)

Usaha dan pekerjaan pejabat pemerintah yang dikembangkan semakin membingungkan karena tuntutan zaman yang berkembang. Dalam menghadapi permintaan yang berbeda ini, negara Indonesia dihadapkan pada masalah dan kesulitan yang berbeda di berbagai bagian perbaikan. (SDM) merupakan variabel yang mempengaruhi keadaan pekerja sebagai penyelenggara, pengawas dan pelaksana program peningkatan yang memiliki kedudukan penting dan vital. Hal ini sangat masuk akal karena pencapaian tujuan perbaikan secara cakap dan berhasil bertumpu pada kemampuan, tanggung jawab dan sikap kerja keras para perwakilan dalam melaksanakan, menyusun dan mengendalikan setiap komitmen yang diselesaikan dalam melakukan pekerjaan.

Fenomena yang terjadi di kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) PROVSU.

Penulis menemukan beberapa permasalahan, keadaan pegawai yang kurang ilmu pengetahuan tentang bidang mereka masing – masing khususnya para pegawai muda yang tidak memiliki skill dan pemahaman yang lebih baik dalam mengerjakan pekerjaan di bidang mereka masing – masing serta tidak memiliki keterampilan dalam bekerja dan sungkan untuk menanyakan apa yang mereka tidak tahu pada senior mereka, malah senior mereka yang sering bertanya kepada pegawai muda yang belum memiliki pengalaman di bidang mereka apakah memiliki kendala atas pekerjaannya, barulah pegawai tersebut memberi tahu apa masalahnya, sikap pegawai seperti ini sangatlah buruk bagi siapapun yang melihatnya.

Dalam menjalankan kewajiban juga mereka termasuk gagal karena mereka sanggup tidak ada di kantor dan pergi keluar untuk minum kopi di jam kerja sementara banyak pekerjaan yang di kerjakan dan sering mengulur waktu pekerjaan yang seharusnya masuk kantor jam delapan mereka masuk jam setengah delapan, mereka masuk lewat dari jam kerja yang sudah di tentukan bukan karena macetnya jalan atau yang lain tapi mereka minum kopi dan bercerita ria tatkala anak magang yang jadi imbasnya seharusnya bukan pekerjaan mereka tapi mereka terpaksa mengerjakannya dengan di ajarkan oleh pegawai senior. Faktor penyebabnya pegawai banyak yang terlambat di karenakan adanya pegawai yang absen dalam satu bulan sehingga pegawai lain harus menggantikan pekerjaannya ada juga yang cuti tetapi tidak menjadi alasan, bahwa jika ada pegawai yang cuti atau absen sekalipun mereka tetap datang terlambat dan itu sudah menjadi kebiasaan mereka, bukan karena hal lain yang membuat mereka terlambat melainkan ada unsur di sengaja mereka terlambat masuk kantor tetapi postingan absen mereka tepat waktu dan pegawai tersebut tidak ada di kantornya.

Dalam hal ini banyak pegawai yang tidak memiliki komitmen untuk organisasi tempat mereka bekerja sehingga kewajiban mereka sebagai bagian dari perusahaan tersebut tidaklah ada mereka hanya kerja sesuka mereka selagi tidak ada yang menegur dan tidak ketahuan sehingga kinerja mereka sangat buruk, memang tidak semua pegawai yang melakukan hal buruk tersebut tetapi berdampak pada organisasi yang membuat tujuan perusahaan berjalan lamban tidak sesuai dengan apa yang jadi pekerjaan mereka yaitu pengembangan sumber daya manusia.

Gulo (2004: 34) berpendapat bahwa “kompetensi terdiri dari dua aspek yang saling berinteraksi, yaitu: 1) aspek yang tampak atau yang disebut *performance* (penampilan) dan 2) aspek yang tidak tampak atau yang disebut aspek rasional”. *Performance* ditunjukkan dalam bentuk tingkah laku yang dapat didemonstrasikan sehingga dapat dilihat, diamati dan dirasakan. Menurut Prihadi (2004: 45-48), ada dua penggunaan istilah kompetensi, yaitu: Untuk merujuk pada suatu bidang kerja atau peran yang mampu dilakukan oleh orang yang berkompeten. Makna ini berpijak pada pengertian yang lebih umum

menurut kamus bahasa dan berkaitan dengan jabatan, yang memuat uraian tugas pekerjaan dan hasil pekerjaan. Tema dalam definisi jenis ini biasanya berisi deskripsi tugas pekerjaan dan hasil pekerjaan.

## STUDI LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS (LITERATURE STUDY AND HYPOTHESIS DEVELOPMENT)

### Kompetensi

Spencer dan Spencer dalam Palan (2007) kompetensi adalah merek dagang mendasar yang digerakkan oleh seseorang yang terkait secara kausal dalam mengumpulkan aturan yang diharapkan untuk memiliki suatu posisi. Fogg (2004:90) kompetensi dibagi menjadi 2 yaitu kompetensi dasar (*Threshold*) dan Kompetensi pembeda (*differentiating*). 1) Kompetensi dasar (*Threshold competencies*) adalah karakteristik utama, yang biasanya berupa pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca. 2) Kompetensi pembeda (*differentiating*) adalah kompetensi yang membuat seseorang berbeda dari yang lain. Ada 6 indikator Kompetensi yaitu 1) Pengetahuan (*knowledge*) 2) Pemahaman (*understanding*) 3) Nilai (*Value*) 4) Kemampuan (*skill*) 5) Sikap (*attitude*) 6) Minat (*interest*).

### Etos Kerja

Tasmara (2002:73) Menurut Tasmara, kualitas sikap kerja keras adalah sebagai berikut; cepat, kesungguhan, tanggung jawab, posisi kokoh, kualitas mendalam, disiplin, kepastian, kewajiban, dan inventif. K.H. Toto Tasmara (2002) Etos kerja adalah karakter umum individu dan lebih jauh lagi cara individu berkomunikasi, menerima dan lebih jauh lagi mementingkan sesuatu, yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan yang ideal. Ada 3 indikator Etos Kerja menurut Aziz (2011) yaitu 1) Kerja Keras 2) Kerja Cerdas 3) Kerja Ikhlas.

### Kinerja Sumber Daya Manusia

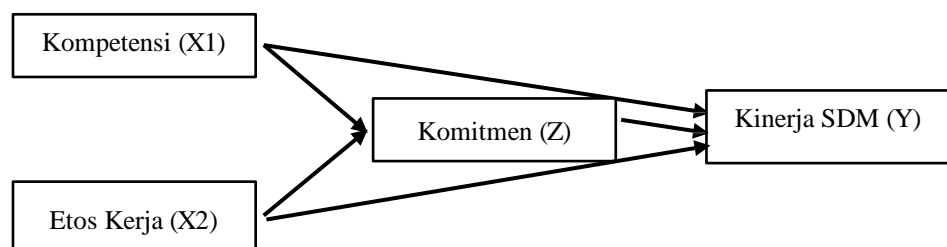
Payaman Simanjuntak (2005) yang merekomendasikan kinerja SDM adalah tingkat pencapaian hasil pada pelaksanaan usaha tertentu. Eksekusi organisasi adalah tingkat pencapaian hasil untuk memahami tujuan organisasi. Pelaksanaan dewan adalah tindakan umum yang dilakukan untuk mengerjakan presentasi organisasi atau asosiasi, termasuk pameran setiap orang dan kelompok kerja dalam organisasi. Ada 3 indikator Kinerja SDM 1) Hasil Kerja 2) Perilaku Kerja 3) Sifat Pribadi.

### Komitmen

Gulo (2004: 34) berpendapat bahwa “kompetensi terdiri dari dua aspek yang saling berinteraksi, yaitu: 1) aspek yang tampak atau yang disebut *performance* (penampilan) dan 2) aspek yang tidak tampak atau yang disebut aspek rasional”. *Performance* ditunjukkan dalam bentuk tingkah laku yang dapat didemonstrasikan sehingga dapat dilihat, diamati dan dirasakan. Ada 3 indikator Komitmen 1) Afektif 2) Berkelanjutan 3) Normatif.

### Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual



### Hipotesis

H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

H2 : Etos Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

- H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia
- H4 : Kompetensi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi
- H5 : Etos Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi
- H6: Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Komitmen Organisasi
- H7 : Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Komitmen Organisasi

**METODE PENELITIAN (RESEARCH METHOD)**

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian Asosiatif Kasual, jenis penelitian asosiatif kausal (sebab akibat) adalah penelitian yang bertujuan untuk menemukan apakah terdapat hubungan antara dua variabel atau lebih serta seberapa jauh korelasi yang ada diantara variabel yang teliti. Penelitian ini dilakukan di salah satu kantor pemerintahan yaitu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Utara yang terletak di Jln. Ngalengko No.1, Perintis, Kec.Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara. Waktu penelitian di BPSDM berlangsung selama 14 hari kerja, setiap PNS dan CPNS masing masing diberikan kuisioner. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 150 orang, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian.

**HASIL DAN PEMBAHASAN (RESULTS AND DISCUSSION)**

**Tabel. 1**  
**Hasil Uji Normalitas Sub.Struktur 1**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
N	100
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	
<i>Mean</i>	,0000000
<i>Std. Deviation</i>	5,89075066
<i>Most Extreme Differences</i>	
<i>Absolute</i>	,062
<i>Positive</i>	,048
<i>Negative</i>	-,062
<i>Test Statistic</i>	,062
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,200 <sup>c,d</sup>
<p><i>a. Test distribution is Normal.</i></p> <p><i>b. Calculated from data.</i></p> <p><i>c. Lilliefors Significance Correction.</i></p> <p><i>d. This is a lower bound of the true significance.</i></p>	

Hasil tabel 4.10 hasil uji normalitas, diketahui bahwa nilai *Asymp.sig (2-tailed)* adalah 0,200, hasil menunjukkan nilai *Asymp.sig* lebih dari (*2tailed*)  $0,200 > 0,005$ , jadi data penelitian berdistribusi normal.

**Tabel.2**  
**Hasil Uji Normalitas Sub.Struktur 2**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
N	100
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	
<i>Mean</i>	,0000000
<i>Std. Deviation</i>	3,09450700
<i>Most Extreme Differences</i>	
<i>Absolute</i>	,139

	Positive		,139
	Negative		-,099
Test Statistic			,139
Asymp. Sig. (2-tailed)			,000 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,037 <sup>d</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,033
		Upper Bound	,042

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Hasil data normalitas adalah di ketahui bahwa nilai *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* adalah 0,032 hasil menunjukkan nilai *Monte Carlo Sig. (2-tailed)*  $0,037 > 0,05$ , jadi data penelitian berdistribusi normal.

**Tabel.3**  
**Hasil Uji Multikolinieritas Sub.Struktur 1**

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi X1	,785	1,274
	Etos Kerja X2	,785	1,274

a. Dependent Variable: Komitmen Z

Hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance*  $0,785 > 0,1$ , serta nilai *VIF*  $1,274 < 10$  variabel Kompetensi nilai *tolerance*  $0,785 > 0,1$  serta nilai *VIF*  $1,274 < 10$  Etos Kerja Hasil diatas disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinieritas pada masing-masing variabel.

**Tabel.4**  
**Hasil Uji Multikolinieritas Sub.Struktur 2**

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi X1	,589	1,697
	Etosk Kerja X2	,782	1,278
	Komitmen Z	,720	1,389

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance*  $0,589 > 0,1$ , serta nilai *VIF*  $1,697 < 10$  variabel Kompetensi, nilai *Tolerance*  $0,782 > 0,1$  serta nilai *VIF*  $1,278 < 10$  variabel Etos Kerja nilai *Tolerance*  $0,720 > 0,1$  serta nilai *VIF*  $1,389$  variabel komitmen. Hasil diatas disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinieritas pada masing-masing variabel.

**Tabel.5**  
**Uji Koefisien Determinasi Sub.Struktur 1**

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,529 <sup>a</sup>	,280	,265	5,951

- a. *Predictors: (Constant), Etosk Kerja X2, Kompetensi X1*
- b. *Dependent Variable: Komitmen Z*

Hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan R sebesar 0,529 dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel dependen dengan koefisien determinasi yang merupakan hasil pengkuadratan dari R. Hasil output diatas diperoleh koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,280, artinya pengaruh variabel Kompetensi (X1), Etos Kerja (X2), terhadap Komitmen (Z) 28,0% sedangkan sisanya 72,0% di pengaruhi variabel lain.

**Tabel.6**  
**Uji Koefisien Determinasi Sub.Struktur 2**

Model	Model Summary <sup>b</sup>			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	,596 <sup>a</sup>	,355	,335	3,142

a. *Predictors: (Constant), Komitmen Z, Etosk Kerja X2, Kompetensi X1*  
b. *Dependent Variable: Kinerja Y*

Hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan R sebesar 0,596 dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel dependen dengan koefisien determinasi yang merupakan hasil pengkuadratan dari R. Hasil output diatas diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,355, artinya pengaruh variabel Kompetensi (X1), Etos Kerja (X2) Komitmen (Z) terhadap Kinerja (Y) 35,5% sedangkan sisanya di pengaruhi variabel lain.

**Hasil Uji Hipotesis**

**Tabel.7**  
**Hasil Uji F(Simultan) Sub.struktur 1**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1335,357	2	667,678	18,852	,000 <sup>b</sup>
	Residual	3435,393	97	35,416		
	Total	4770,750	99			

- a. *Dependent Variable: Komitmen Z*
- b. *Predictors: (Constant), Etosk Kerja X2, Kompetensi X1*

Hasil tabel diatas nilai F-hitung sebesar 18,852 Nilai F-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dengan  $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$  dan  $df_2 = n - k = 100 - 2 = 98$  ,diperoleh sebesar 18,852, dan nilai Sig sebesar 0,000. Hasil F-hitung > F-tabel ( $18,852 > 3,090$ ) dan nilai Sig. < 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka kesimpulannya bahwa Kompetensi, Etos Kerja, berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Komitmen.

**Tabel.8**  
**Hasil Uji F(Simultan) Sub.struktur 2**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	522,739	3	174,246	17,645	,000 <sup>b</sup>
	Residual	948,021	96	9,875		
	Total	1470,760	99			

- a. *Dependent Variable: Kinerja Y*

b. Predictors: (Constant), Komitmen Z, Etosk Kerja X2, Kompetensi X1

Hasil tabel diatas nilai F-hitung sebesar 17,645 Nilai F-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dengan  $df_1 = k-1 = 4-1 = 3$  dan  $df_2 = n - k = 100 - 3 = 97$  ,diperoleh sebesar 2,466, dan nilai Sig sebesar 0,000. Hasil F-hitung > F-tabel (17,246 > 2,698) dan nilai Sig. < 0,05 (0,000 < 0,05), maka kesimpulannya bahwa Kompetensi, Etos Kerja,Komiotmen, berpengaruh positif dan signifikan secara simultan Kinerja.

**Tabel.9**  
Hasil Uji t(Uji Parsial) Sub.struktur 1

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	22,224	7,045		3,155	,002
	Kompetensi X1	,797	,140	,552	5,672	,000
	Etosk Kerja X2	-,153	,279	-,053	-,547	,586

a. Dependent Variable: Komitmen Z

Tabel *Coefficient* di atas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Kompetensi (X1) adalah 5,672 dengan nilai Sig 0,000 Etos Kerja (X2) -0,547 dengan nilai sig 0,586,  $df = n-k = 100 - 3 = 97$ , diperoleh 1,661. Nilai Sig. 0,000 < 0,05 yang berarti signifikan. Penelitian uji t-hitung  $5,672 > t\text{-tabel } 1,661$ , maka hipotesis teruji. Nilai Sig 0,586 > 0,05 yang berarti tidak signifikan penelitian uji t-hitung  $0,547 < 1,661$  maka hipotesis tidak teruji.

**Tabel.10**  
Hasil Uji t(Uji Parsial) Sub.struktur 2

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10,424	3,906		2,669	,009
	Kompetensi X1	,103	,086	,128	1,199	,233
	Etosk Kerja X2	-,094	,148	-,059	-,639	,525
	Komitmen Z	,296	,054	,532	5,514	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Tabel *Coefficient* di atas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Kompetensi (X1) adalah 1,199 dengan nilai Sig 0,233 Etos Kerja (X2) -0,639 dengan nilai sig 0,525 Komitmen (Z) 5,514 nilai sig 0,000 Sementara nilai t-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dan  $df = n-k = 100 - 4 = 96$ , diperoleh 1,661. Nilai Sig. 0,000 < 0,05 yang berarti signifikan. Penelitian uji t-hitung  $1,199 < t\text{-tabel } 1,661$ , maka hipotesis tidak teruji variabel (X1) Nilai Sig 0,233 > 0,05 yang berarti tidak signifikan, penelitian uji t-hitung -0,639 < 1,661 maka hipotesis tidak teruji variabel (X2) Nilai sig 0,525 > 0,05 yang berarti tidak signifikan. Penelitian uji t hitung  $5,514 > 1,661$  maka hipotesis teruji variabel (Z) sig 0,000 > 0,05 yang berarti signifikan.

**Sobel Test**

1. Pengaruh tidak langsung Kompetensi terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi

$$\begin{aligned} S_{ab} &= \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2} \\ &= \sqrt{0,532^2 \cdot 0,140^2 + 0,552^2 \cdot 0,054^2 + 0,140^2 \cdot 0,054^2} \\ &= \sqrt{0,010 + 0,001 + 0,000} \\ &= 0,011 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} t &= \frac{ab}{S_{ab}} \\ &= \frac{0,552 \times 0,532}{0,011} = 0,000 < 1,96 \end{aligned}$$

Oleh karena itu  $t$  hitung = 0,000 lebih kecil dari  $t$  tabel dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,000 berarti Komitmen mampu memediasi Kompetensi terhadap Kinerja artinya komitmen ikut andil mempengaruhi kompetensi terhadap kinerja.

## 2. Pengaruh tidak langsung Etos Kerja terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi

$$\begin{aligned} S_{ab} &= \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2} \\ &= \sqrt{0,532^2 \cdot 0,279^2 - 0,053^2 \cdot 0,054^2 + 0,279^2 \cdot 0,054^2} \\ &= \sqrt{0,041 - 0,000 + 0,000} \\ &= 0,041 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} t &= \frac{ab}{S_{ab}} \\ &= \frac{-0,053 \times 0,532}{0,041} = 0,848 < 1,96 \end{aligned}$$

Oleh karena itu  $t$  hitung = -0,687 lebih kecil dari  $t$  tabel dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi -0,678 berarti Komitmen tidak mampu memediasi Etos Kerja terhadap Kinerja artinya komitmen tidak ikut mempengaruhi Etos Kerja terhadap kinerja.

## PEMBAHASAN

### 1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen

Hasil output SPSS dengan nilai *Standardized Coefficients Beta*, Kompetensi sebesar 0,552 dan signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05, hal ini dinyatakan jika kompetensi meningkat maka komitmen juga akan meningkat secara signifikan jika setiap pegawai memiliki sifat kompetensi maka komitmen pada diri pegawai akan semakin tinggi, tanpa adanya sifat kompetensi dalam diri pegawai, maka dapat dipastikan komitmen terhadap organisasi tidak terbentuk dan tidak berjalan sesuai keinginan atasan. Kompetensi dapat meningkatkan kinerja, dan kualitas diri pegawai untuk membentuk pada diri pegawai untuk memiliki sifat komitmen terhadap organisasi yang sekarang sedang di tempatnya. Dalam hal ini kompetensi yang dimiliki para pegawai sudah cukup baik sehingga membuat organisasi menjadi lebih baik lagi dari hari ke hari dan memiliki sifat komitmen yang kuat. Dalam hal ini, semua pegawai sangat terampil dalam bekerja dengan individu masing-masing sehingga dalam pekerjaan mereka bisa membuat metode bekerja mereka sendiri untuk bekerja dengan lebih mudah dan lebih cepat dalam bekerja. Pencapaian komitmen dalam organisasi dengan baik dikarenakan adanya keterampilan dalam bekerja sehingga gampang untuk mengerjakan pekerjaan yang akan datang.

### 2. Etos Kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen

Hasil output SPSS dengan nilai *Standardized Coefficients Beta*, Etos Kerja -0,053 dan signifikan 0,586 yaitu lebih besar dari 0,05, menyatakan berpengaruh negatif dan tidak signifikan, berarti sebagian dari pegawai banyak yang melanggar kewajibannya sebagai pekerja dengan datang tepat waktu, mengerjakan pekerjaan dengan cepat, memang tidak semua melakukan hal tersebut tetapi

dampak pada organisasi sangat besar yaitu tidak berkembangnya secara cepat organisasi tidak tercapainya komitmen dalam berorganisasi berarti pegawai yang tidak melakukan tanggung jawabnya hanya berfikir bekerja sesuai porsi yang dia miliki dan tidak mempedulikan hal lain baik itu demi karirnya ataupun demi perkembangan organisasi yang hanya di fikirannya dia bekerja dan pulang tidak mau memikirkan dampak dan kemajuan organisasinya, dan tidak tertarik dengan namanya jabatan tinggi dan perkembangan dirinya, tetapi dalam penelitian ini terdapat hasil yang negatif tapi tidak signifikan berarti situasi seperti ini dapat berubah sesuai tanggung jawab yang di laksanakan oleh pegawai jika pegawai itu bagus, rajin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya maka komitmen organisasi akan terbentuk dan membuat organisasi tersebut berkembang.

### **3. Kompetensi Berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja**

Hasil output SPSS dengan nilai *Standardized Coefficients Beta*, Kompetensi sebesar 0,128 dan signifikan sebesar 0,233 yaitu lebih besar dari 0,05 hal ini menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan ketika pegawai memiliki keterampilan bekerja dalam organisasi maka pegawai tersebut akan semangat untuk mengerjakan pekerjaannya karena dengan pengalaman dia bekerja membuat pegawai tersebut memiliki ide untuk bekerja dengan cepat dan baik sehingga membangun kinerja pegawai jadi semakin baik serta akan menjadi contoh bagi pegawai lain untuk mencari cara bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, sehingga pegawai tersebut mencoba untuk mengembangkan kualitas diri agar semakin berkompotensi dan berkembang serta memikirkan kemajuan organisasi.

### **4. Etos Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja**

Hasil output SPSS dengan nilai *Standardized Coefficients Beta*, Etos Kerja -0,059 dan signifikan 0,525 yaitu lebih besar dari 0,05, berarti Etos kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dalam hal ini etos kerja memiliki nilai buruk di organisasi tersebut sehingga kinerja para pegawai memburuk, karena sebagaimana pegawai tidak melakukan kewajibannya sebagai pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan sesuai waktu yang ditentukan malah melakukan keluar dari kantor untuk minum kopi di kantin dalam waktu jam kerja, sebagian pegawai tidak memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya sehingga membuat waktu pekerjaannya terbuang sia-sia membuat perkembangan dan tujuan organisasi berkembang secara lambat dari beberapa orang pegawai yang tidak memiliki tanggung jawab sebagai pegawai membuat perkembangan dan tujuan organisasi menjadi lambat karena adanya oknum yang tidak melakukan pekerjaannya sesuai prosedur, dalam hal ini pengaruh etos kerja negatif tapi tidak signifikan berarti kapan saja bisa berubah dengan keadaan kinerja yang lebih baik dengan melakukan penggantian pegawai dengan cara memberhentikan pegawai yang tidak bertanggung jawab dengan pegawai baru yang memiliki etos kerja yang tinggi.

### **5. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja**

Hasil output SPSS dengan nilai *Standardized Coefficients Beta*, Etos Kerja Komitmen 0,532 dan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, dalam hal ini artinya komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja maka jika komitmen meningkat maka kinerja akan meningkat secara signifikan begitu juga sebaliknya jika komitmen menurun maka kinerja akan menurun, artinya komitmen dalam organisasi sangat lah penting untuk membangun pegawai yang memiliki kinerja yang baik serta membuat berfikir bahwa dia mampu membangun organisasi tersebut maju dan berkembang dengan kemampuannya serta membuat diri sendiri bertekad akan memajukan organisasi yang sedang di tempatkannya gambaran pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi iyalah mampu menyelesaikan pekerjaan yang ada pada dirinya dan berfikir untuk memajukan organisasinya dengan kemampuan yang dia miliki serta berfikir terampil untuk selalu menciptakan hal baru dalam organisasi sehingga mengabdikan dirinya kepada organisasi untuk bisa berkembang bersama organisasi yang di tempatnya sehingga menciptakan kinerja yang baik dan berkualitas.

### **6. Komitmen mampu memediasi Kompetensi terhadap Kinerja**

Oleh karena itu  $t$  hitung = -0,687 lebih kecil dari  $t$  tabel dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar 1,96 maka dapat di simpulkan bahwa koefisien mediasi -0,678 berarti Komitmen tidak

mampu memediasi Etos Kerja terhadap Kinerja. Artinya Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Komitmen, dalam hal ini dengan secara tidak langsung kompetensi dalam diri yang sangat menjamin akan kemajuan organisasi maka

Kinerja akan meningkat serta semangat dalam bekerja akan timbul dengan seiring berjalannya waktu komitmen organisasi akan terbentuk melalui proses yang akan di jalankan apakah dengan bekerja di organisasi tersebut mampu membuat pegawai nyaman dan berfikir akan mengabdikan dirinya untuk organisasi tersebut dan berfikir untuk memajukan dan membuat organisasi tersebut berkembang dengan baik dan cepat agar tujuan organisasi dan pegawai dapat terwujud lebih cepat.

## 7. Komitmen tidak dapat memediasi Etos Kerja terhadap Kinerja

Oleh karena itu  $t$  hitung = -0,687 lebih kecil dari  $t$  tabel dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi -0,678 berarti Komitmen tidak mampu memediasi Etos Kerja terhadap Kinerja. Artinya Etos Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja melalui Komitmen dalam hal ini komitmen tidak memiliki peran terhadap etos kerja dan kinerja, karena komitmen terjadi dan terbentuk jika pegawai tersebut berfikir akan mengabdikan secara senang terhadap organisasi tetapi hal itu tidak terjadi karena sifat etos kerja yang buruk akan menimbulkan kinerja pegawai akan buruk kerja yang asal-asalan tanpa ikut prosedur membuang waktu dengan cara keluar di waktu jam kerja untuk minum, menunda pekerjaan karena malas, hal ini tidak akan membangun komitmen pada dirinya terhadap organisasi yang di tempatnya sehingga kinerja akan buruk dan jalan satu – satunya agar menghindari hal tersebut dengan memberhentikan pegawai yang tidak memiliki etos kerja dan tidak memiliki sifat komitmen organisasi pada dirinya.

## SIMPULAN

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen.
2. Etos Kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Komitmen.
3. Kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja.
4. Etos Kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja.
5. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
6. Komitmen mampu memediasi Kompetensi terhadap Kinerja.
7. Komitmen tidak mampu memediasi Etos Kerja terhadap Kinerja.

## REFERENSI (REFERENCE)

- A, Muri, Yusuf. (2005). *Metodologi Penelitian (Dasar-Dasar Penyelidikan Ilmiah)*. Padang: UNP Press.
- Achmad, S, Ruky. (2011). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Akbar, A., Al Musadieg, M., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(2), 33-38. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1840/2220>
- Anoraga, Panji. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arep, Iskak & Tanjung, Hendrik, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti.
- Arif, Zainudin. (2012). *Andragogi*. Bandung: Angkasa Bandung.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BRI cabang Tahuna. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/14120/13696>.
- Budhiningtias, Winanti, M. (2011). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*. (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*.
- Coetzee, M. (2005). *Employee Commitment*. *University of Pretoria etd*. <http://upetd.up.ac.za/thesis/available/etd04132005130646/unrestricted/05chapter5.pdf>. 16 Maret 2013.
- Curtis, Susan, and Dennis Wright. (2001). *Retaining employees – the fast track to commitment*. *Management Research News*, Vol. 24 Iss: 8/9, pp.59 – 64. [Doi:https://doi.org/10.1108/01409170110782964](https://doi.org/10.1108/01409170110782964)

- Darodjat, Tubagus, Achmad. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen SDM*. Buku 1. Jakarta: Indeks.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, Emron. Yohny, anwar dan Imas, komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Elsintania, F., & Archianti, P. (2016). Pengaruh kepemimpinan kenabian dan etos kerja islami terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris*, 2(1), 41-55. DOI: <https://doi.org/10.22236/JIPP-13>
- Erlina, Sri, Mulyani. (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Cetakan Pertama, Medan : USU Press.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Fogg, Milton. (2004). *The Greatest Networker in the World*. New York: the Three Rivers Press.
- Ginting, Muchtar. (2016). *Jig & Fixture*. Palembang: Politeknik Negeri Sriwijaya.
- Gomes, Faustino, Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Gregory. (2003). *Definisi Etos Kerja*. (Diakses pada bulan April 2013) (<http://etosdefinisi-fungsi.html>).
- Gulo, W. (2004). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Grasindo.
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(2), 150-158. DOI: <http://dx.doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>
- Hakim, A. (2015). *Contribution of competence teacher (pedagogical, personality, professional competence and social) on the performance of learning*. *The International Journal of Engineering and Science*, 4(2), 1-12. Doi: <https://www.theijes.com/papers/v4-i2/Version-3/A42301012.pdf>
- Hamidi. (2005). *Metode penelitian kualitatif*. Malang: UMM press.
- Handayani, Diah, (2020). *Penyakit Virus Corona 2019. Indonesia: Jurnal Respirologi*. Vol 40. No. 2, April 2020. Perhimpunan Dokter Paru Indonesia/
- Handoko, D., S. & Rambe, M. F. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31-45. DOI: <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v1i1.2238>
- Hidayat, Aziz, A. (2011). *Metode penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/4441>
- Hutagalung, R., K., Purba, E. N., Silalahi, J. T., & Putri, A. (2020). *The Effect of Competence, Work Ethic, Work Discipline, and Work Motivation on Performance of Government Employee in Mentawai Islands District Health Office*. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(8), 387-396. DOI : 10.38124/IJISRT20AUG327.
- Hutapea, Parulian & Nurianna Thoha, (2008). *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 Tanggal 21 Nopember 2003. [www.google.com](http://www.google.com). Diakses 11 Febuari 2018.
- Komariyah, Aan, Djam'an Satori (2011). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Kreitner, Robert & Angelo, Kinicki. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luciani, A., Pigneur, F., Ghozali, F., Dao, T. H., Cunin, P., Meyblum, E., ... & Rahmouni, A. (2009). Ex vivo MRI of axillary lymph nodes in breast cancer. *European journal of radiology*, 69(1), 59-66. DOI:<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0720048X08004543>
- Luthans. (2018). *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mankiw, Gregory, N. (2003). *Teori Makro Ekonomi Terjemahan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mathis, Robert, L., dan John, H. Jackson. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mauliza, P., Yusuf, R., & Ilhamsyah, T. R. (2016). Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh. *JPED (Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam)(Darussalam Journal of Economic Perspectives)*, 2(2), 185-200.  
DOI: <https://doi.org/10.24815/jped.v2i2.6693>
- Mawei, Aprilia, Christy, dkk. (2014). “Kepemimpinan, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk. KCU Manado”. *Jurnal EMBA*. Vol. 2, No. 2, Juni 2014, Hal. 944-954. ISSN: 2303-1174.
- Mitrani, Alain. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25. DOI: 10.36778/jesya.v1i1.7.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Palan, R. (2007). *Competency Management*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Pelly, Usman. (2002). *Manajemen Sekolah Dan Etos Kerja Guru*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 51-60.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v4i1.6787>
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior research methods, instruments, & computers*, 36(4), 717-731.  
DOI: <https://doi.org/10.3758/BF03206553>
- Priansa, D. J. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Ecodemica*, 3(1), 342-347.  
DOI: <https://doi.org/10.31294/jeco.v3i1.65>
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Prihadi, Syaiful, F., (2004). *Assessment Centre: Identifikasi, pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, Stephen, P. (2007), *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 & 2. Alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen, P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan. Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen, P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). *Impact of Islamic work ethics, competencies, compensation, work culture on job satisfaction and employee performance: the case of four star hotels*. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1).  
DOI <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.181>
- Saepudin, S., Tola, B., Madhakomala, M., Kartika, I., Setiawati, Y. H., & Wibisono, G. (2019, August). *The Effect of Work Ethic on The Professional Competences of University Lecturers at Jakarta of Indonesia*. In *First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)* (pp. 327-332). Atlantis Press.
- Sedarmayanti. (2008). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang, P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STORY.

- Simanjuntak, Payaman. (2005). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Sinaga, D. M., & Ghozali, I. (2012). *Analisis pengaruh audit tenure, ukuran KAP dan ukuran perusahaan klien terhadap kualitas audit (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis)*.
- Sinamo, Jansen. (2011). *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Sobel, M., E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological methodology*, 13, 290-312. DOI: <https://doi.org/10.2307/270723>
- Sudarmanto, SIP, Msi (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sudja, I, N. (2013). Pengaruh kompetensi, kepemimpinan diri, sistem penghargaan, lingkungan kerja, terhadap komitmen pada profesi dan profesionalisme guru SMA Negeri di Bali. *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 9(2). DOI: <https://doi.org/10.30996/die.v9i2.208>
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suparno, Erman. (2012). Kebijakan dan strategi penempatan tenaga kerja. Melalui <http://www.setkab.go.id/index.php?pg=detailartikel=3518>, diakses pada tanggal 02 - 02-2012.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi. *In Prosiding Seminar Nasional (Vol. 9, pp. 731-737)*.  
DOI: <https://doi.org/10.21831/economia.v1i12.8281>
- Tafqihan, Z., & Suryanto, S. (2014). Pengaruh kompetensi guru terhadap komitmen profesional dan dampaknya pada kinerja serta kepuasan kerja guru matematika SMP dan MTs. *Jurnal Riset Pendidikan Matematika*, 1(2), 285-297.  
DOI: <https://doi.org/10.21831/jrpm.v1i2.2682>
- Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Torang, Dr.Syamsir. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasad.
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yamali, F., R. (2017). Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap komitmen organisasi serta implikasinya pada kinerja tenaga ahli perusahaan jasa kontruksi di provinsi jambi. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 1(1), 213-222.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.33087/ekonomis.v1i1.21>
- Zumali, Cut. (2010). *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, And Customer Orientation: Knowledge Worker-Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Bandung: Unpad Press.