

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Manajer Dengan Komitmen Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Adhi Persada Gedung

Muchammad Nashich M¹, Yuli Budiati², Indarto³

¹ Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

² Dosen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

³ Dosen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

Abstrak

Tujuan pada penelitian ini ada untuk menganalisis pengaruh antara kompetensi, motivasi, komunikasi terhadap komitmen, untuk menganalisis pengaruh antara komitmen terhadap kinerja manajer, untuk menganalisis apakah komitmen dapat memediasi pengaruh kompetensi, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja manajer. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan PT Adhi Persada Gedung yang berjumlah 600 karyawan diantaranya adalah 229 Karyawan tetap dan 371 PKJP. Sampel yang digunakan adalah 100 responden sebagai sampel penelitian yaitu karyawan perusahaan PT Adhi Persada Gedung yang telah bekerja selama lebih dari 1 tahun. Sumber data yang digunakan adalah data primer melalui kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis statistik dengan menggunakan *software IBM SPSS Statistics 25*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Komitmen, Komunikasi berpengaruh positif terhadap Komitmen, Motivasi berpengaruh positif terhadap Komitmen, Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja, Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja, Motivasi tidak berpengaruh terhadap Komitmen, Komitmen berpengaruh positif terhadap Kinerja, Komitmen tidak dapat memediasi pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Manajer, Komitmen dapat memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja manajer dan Komitmen dapat memediasi pengaruh Komunikasi terhadap kinerja manajer.

Kata kunci : Kompetensi, Komunikasi, Motivasi, Komitmen, Kinerja Manajer

Copyright (c) 2023 Muchammad Nashich M

Corresponding author :

Email Address : naschih.apg@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin maju menghadirkan tantangan dan persaingan yang meningkat dalam dunia bisnis. Perusahaan diharapkan untuk beradaptasi dengan perubahan dan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja mereka. Secara umum, setiap perusahaan melakukan usaha untuk mencapai berbagai tujuan yang melibatkan berbagai pihak di dalam perusahaan, termasuk pemimpin. Seorang pemimpin tidak dapat secara langsung mengawasi semua aspek kegiatan perusahaan, oleh karena itu, perlu adanya manajer yang memiliki kemampuan untuk mengimplementasikan rencana dan tujuan perusahaan, bekerja sesuai perencanaan, serta menjalankan tugas-tugas dengan efisien dan terorganisir (Rahmawati, 2022).

Kompetensi individu dapat menjadi faktor penentu dalam sistem kerja perusahaan, baik dalam konteks kerja individu maupun dalam kerja tim. Menurut Umpusinga (2020), kompetensi adalah aspek utama yang harus dimiliki oleh setiap karyawan ketika bekerja di perusahaan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, karena semakin tinggi tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, semakin kecil kemungkinan terjadi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan lapangan. Kompetensi yang baik dan terarah akan membantu karyawan mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa kompetensi individu dan kemampuan bekerja dalam tim memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini akan tercermin dalam hasil kerja di lapangan, sebagaimana dijelaskan oleh Akhiruddin (2022).

Zuhriatusobah (2022) menyatakan komitmen adalah sikap mental dan keputusan pribadi yang kuat untuk mempertahankan dan melaksanakan tanggung jawab yang telah diambil. Seorang individu yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan atau nilai-nilai tertentu cenderung memiliki kegigihan, ketekunan, dan keberanian untuk menghadapi tantangan yang muncul dalam mencapai hasil yang diinginkan. Komitmen juga melibatkan konsistensi dan dedikasi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan integritas dan kejujuran. Seorang individu yang komitmen terhadap pekerjaannya akan bekerja keras, mengatasi hambatan, dan menyelesaikan tugas dengan penuh dedikasi. Komitmen juga penting dalam konteks hubungan pribadi dan sosial, di mana seseorang yang memiliki komitmen yang kuat terhadap hubungan akan berinvestasi waktu dan energi untuk membangun dan memelihara ikatan yang erat. Dengan komitmen yang teguh, individu dapat mencapai keberhasilan yang berkelanjutan dan membangun hubungan yang bermakna dalam berbagai aspek kehidupan.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1)Apakah ada pengaruh antara kompetensi terhadap komitmen? (2) Apakah ada pengaruh antara motivasi terhadap komitmen? (3) Apakah ada pengaruh antara komunikasi terhadap komitmen? (4)Apakah ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja manajer? (5)Apakah ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja manajer? (6)Apakah ada pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja manajer? (7)Apakah ada pengaruh antara komitmen terhadap kinerja manajer? (8)Apakah komitmen dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja manajer? (9)Apakah komitmen dapat memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja manajer? (10) Apakah komitmen dapat memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja manajer?

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1)Untuk menganalisis pengaruh antara kompetensi terhadap komitmen. (2)Untuk menganalisis pengaruh antara motivasi terhadap komitmen. (3)Untuk menganalisis pengaruh antara komunikasi terhadap komitmen. (4) Untuk menganalisis pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja manajer. (5) Untuk menganalisis pengaruh antara motivasi terhadap kinerja manajer. (6)Untuk menganalisis pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja manajer. (7) Untuk menganalisis pengaruh antara komitmen terhadap kinerja manajer. (8) Untuk menganalisis apakah komitmen dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja manajer. (9)Untuk menganalisis apakah komitmen dapat memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja manajer. (10) Untuk menganalisis apakah komitmen dapat memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja manajer.

Pengaruh Antara Kompetensi Terhadap Komitmen.

Menurut Syahputra dan Tanjung (2020), kompetensi menjadi salah satu faktor penentu dalam meningkatkan efisiensi dan kemampuan para karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap isu kompetensi dalam organisasi mereka. Kompetensi, pada dasarnya, merujuk pada kemampuan karyawan, yang dapat terlihat dari segi fisik maupun non-fisik, yang memungkinkan mereka

untuk memenuhi tanggung jawab dan memegang posisi tertentu di dalam perusahaan perguruan tinggi (Jan dan Hasan, 2020). Kompetensi ini mencakup kombinasi dari keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk kesuksesan organisasi serta kinerja individu karyawan dalam kontribusinya terhadap perusahaan (Rosmaini dan Tanjung, 2019). Pada dasarnya, kompetensi mencakup rangkaian pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang merupakan bagian integral dari individu karyawan. Ini tercermin dalam tindakan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dan kemampuan mereka untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian Permana dkk (2019) menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Hasil penelitian Ghiyats dkk (2020) juga mengungkapkan bahwa Kompetensi memiliki arti positif dan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Maleo.

H1: Kompetensi berpengaruh positif terhadap Komitmen

Pengaruh Antara Komunikasi Terhadap Komitmen.

Menurut Afandi (2018), komunikasi adalah suatu proses dimana seseorang menyampaikan pesan dalam bentuk simbol-simbol yang memiliki makna, seperti ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbuan, dan panduan, kepada orang lain. Komunikasi dapat terjadi secara langsung dalam interaksi tatap muka atau melalui media komunikasi lainnya. Tujuan dari komunikasi ini adalah untuk mengubah sikap, pandangan, atau perilaku penerima pesan. Afandi (2018) juga menjelaskan bahwa komunikasi memiliki beberapa fungsi, yaitu untuk menyampaikan informasi, memberikan pendidikan, memberikan hiburan, dan mempengaruhi orang lain. Untuk menjalankan komunikasi yang efektif, penting bagi komunikator untuk mengetahui audiens atau khalayak yang menjadi target komunikasi serta tujuan yang ingin dicapai. Komunikator perlu memiliki keterampilan dalam merancang pesan agar pesan tersebut dapat dengan baik diterima oleh penerima pesan. Dalam menciptakan komunikasi yang efektif, pesan yang disampaikan juga harus mampu memicu respon yang diharapkan dari penerima pesan.

H2: Komunikasi berpengaruh positif terhadap Komitmen

Pengaruh Antara Motivasi Terhadap Komitmen

Sedamaryanti (2017) menjelaskan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong individu untuk melakukan tindakan atau menghindari tindakan tertentu. Motivasi ini dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal, baik yang bersifat positif maupun negatif. Penting untuk dicatat bahwa tingkat motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan pendekatan pemimpin. Menurut Hiriyappa (2018), motivasi adalah proses psikologis yang memicu munculnya tindakan sukarela yang memiliki tujuan untuk mencapai kinerja tim dan tujuan organisasi atau perusahaan. Tujuan utama motivasi bagi karyawan adalah memahami dan menggali alasan-alasan serta motivasi dalam diri mereka sendiri. Mereka juga perlu memahami faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi keputusan mereka dalam memilih dan bertahan dalam pekerjaan tertentu. Faktor-faktor ini dapat menjadi alasan dan motivasi untuk tetap berkontribusi dalam perusahaan tersebut.

H3: Motivasi berpengaruh positif terhadap Komitmen

Pengaruh Antara Kompetensi Terhadap Kinerja.

Kompetensi merujuk pada karakteristik yang mendasari kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya atau sebagai sifat dasar individu yang memiliki hubungan sebab-akibat dengan standar atau kriteria yang digunakan sebagai referensi. Kompetensi ini merupakan aspek yang melekat dalam diri setiap individu dan memiliki potensi untuk memprediksi perilaku dan kinerja mereka dalam berbagai situasi dan tugas pekerjaan

(Triastuti, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan et al. (2022) mengungkapkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan memiliki peran penting dalam mendukung tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, kompetensi ini akan terus ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

H4: Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja

Pengaruh Antara Komunikasi Terhadap Kinerja.

Komunikasi dalam organisasi sangat penting dalam menjalin hubungan kerja sama antar manusia yang terlibat dalam organisasi serta memiliki pengaruh yang sangat besar dalam proses pencapaian suatu tujuan organisasi tersebut. Komunikasi adalah proses pertukaran informasi antara individu mengenai suatu sistem bersama, yang dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti simbol, isyarat, atau tindakan. Ini adalah proses di mana informasi dan makna disampaikan dari pengirim kepada penerima. Komunikasi merujuk pada langkah-langkah di mana informasi dapat ditransmisikan dan dipahami oleh dua orang atau lebih yang terlibat dalam interaksi tersebut (Vemmi & Dewi, 2021).

H5: Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja

Pengaruh Antara Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Andayani dan Tirtayasa, 2019). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Sutanjuri dan Saryono, 2019).

H6: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja

Pengaruh Antara Komitmen Terhadap Kinerja

Komitmen terhadap kinerja manajer, dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen seorang manajer terhadap organisasi atau timnya, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai. Hipotesis ini dapat menyatakan bahwa manajer yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi akan lebih termotivasi dan terlibat secara maksimal dalam tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen yang kuat mencerminkan rasa keterikatan emosional, tanggung jawab, dan identifikasi yang tinggi terhadap organisasi atau tim kerja. Manajer yang memiliki komitmen yang kuat akan memiliki motivasi intrinsik yang tinggi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, berkontribusi secara aktif, dan bertahan dalam menghadapi tantangan atau hambatan yang mungkin muncul.

H7: Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja manajer

Pengaruh Komitmen Dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Manajer

Pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja manajer, dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi seorang manajer dalam mengelola tugas, tim, dan sumber daya, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai. Hipotesis tersebut dapat menyatakan bahwa manajer yang memiliki kompetensi yang kuat dalam aspek-aspek seperti kepemimpinan, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, komunikasi, dan pengelolaan waktu akan mampu mencapai kinerja yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi.

H8: Komitmen Dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Manajer

Pengaruh Komitmen Dapat Memediasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Manajer

Menurut Nurjaya (2021), motivasi adalah dorongan yang mendorong individu yang merupakan anggota dalam sebuah organisasi untuk dengan rela hati menggunakan kemampuan, keahlian, tenaga, dan waktu mereka dalam pelaksanaan tugas dan tanggung

jawab yang telah diberikan kepada mereka. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mencapai berbagai target dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi sebelumnya. Dengan kata lain, motivasi adalah faktor yang mendorong individu untuk memberikan yang terbaik dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

H9: Komitmen Dapat Memediasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Manajer.

Pengaruh Komitmen Dapat Memediasi Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Manajer

Pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja, dapat diasumsikan bahwa semakin efektif komunikasi di antara anggota tim atau antara manajer dan bawahan, semakin tinggi tingkat kinerja yang dapat dicapai. Hipotesis ini dapat menyatakan bahwa komunikasi yang baik dan efektif, termasuk dalam hal penyampaian informasi, kolaborasi, umpan balik, dan pertukaran ide, akan berkontribusi pada kinerja yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi.

H10: Komitmen Dapat Memediasi Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Manajer

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian ilmiah yang berfokus pada pengumpulan, analisis, dan interpretasi data numerik secara sistematis untuk menjawab pertanyaan penelitian tertentu atau menguji hipotesis (Sugiyono, 2018). Dalam jenis penelitian ini, data dikumpulkan melalui survei terstruktur, eksperimen, atau kumpulan data yang ada, dan kemudian dianalisis menggunakan metode statistik untuk menarik kesimpulan dan membuat kesimpulan tentang populasi yang diteliti. Penelitian kuantitatif memberikan wawasan berharga tentang hubungan antar variabel, memungkinkan identifikasi hubungan sebab-akibat, dan berkontribusi pada pengambilan keputusan dan pengembangan kebijakan berbasis bukti. Pada penelitian ini menggunakan populasi yaitu seluruh karyawan perusahaan PT Adhi Persada Gedung yang berjumlah 600 karyawan diantaranya adalah 229 Karyawan tetap dan 371 PKJP. Sampel penelitian yaitu karyawan perusahaan PT Adhi Persada Gedung yang telah bekerja selama lebih dari 1 tahun (manajer proyek) dan berstatus sebagai karyawan tetap.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden
Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	83	83,0	83,0	83,0
Perempuan	17	17,0	17,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan data dalam Tabel 1, dapat diamati bahwa sebagian besar partisipan dalam penelitian ini adalah pria, dengan jumlah mencapai 83 responden (83%), sedangkan responden perempuan hanya berjumlah 17 responden (17%).

Tabel 2. Usia Responden
Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Usia	100	25,00	55,00	38,6700	8,48892

Valid N (listwise)	100			
--------------------	-----	--	--	--

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Tabel 2 mengungkapkan bahwa dalam penelitian ini, rentang usia responden berkisar antara 25 tahun hingga 55 tahun, dengan usia rata-rata responden sekitar 38,67 tahun. Standar deviasi untuk usia responden dalam penelitian ini adalah sekitar 8,49.

Tabel 3. Pendidikan Responden Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	20	20,0	20,0	20,0
	SMA/SMK	2	2,0	2,0	22,0
	Strata 1	69	69,0	69,0	91,0
	Strata 2	9	9,0	9,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Dari data yang terdapat dalam Tabel 3, terlihat bahwa mayoritas dari responden dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan Strata 1, dengan jumlah mencapai 69 responden atau 69%. Selain itu, sekitar 20 responden atau 20% memiliki tingkat pendidikan Diploma, 9 responden atau 9% memiliki pendidikan Strata 2, dan 2 responden atau 2% memiliki pendidikan SMA/SMK.

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini :

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kompetensi

No. Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
KPE1	0,618	0,195	Valid
KPE2	0,748	0,195	Valid
KPE3	0,757	0,195	Valid
KPE4	0,810	0,195	Valid
KPE5	0,715	0,195	Valid
KPE6	0,724	0,195	Valid
KPE7	0,743	0,195	Valid
KPE8	0,809	0,195	Valid
KPE9	0,750	0,195	Valid
KPE10	0,648	0,195	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Dari informasi yang tertera dalam Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung (koefisien korelasi) lebih besar daripada nilai r tabel yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang terkait dengan variabel Kompetensi dapat dianggap valid. Selanjutnya, hasil uji validitas untuk variabel Komitmen akan dibahas.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Komitmen

No. Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
KOM1	0,668	0,195	Valid
KOM2	0,801	0,195	Valid
KOM3	0,783	0,195	Valid
KOM4	0,812	0,195	Valid

KOM5	0,710	0,195	Valid
KOM6	0,806	0,195	Valid
KOM7	0,770	0,195	Valid
KOM8	0,739	0,195	Valid
KOM9	0,698	0,195	Valid
KOM10	0,740	0,195	Valid
KOM11	0,702	0,195	Valid
KOM12	0,595	0,195	Valid
KOM13	0,706	0,195	Valid
KOM14	0,797	0,195	Valid
KOM15	0,691	0,195	Valid

Dari data yang tercantum di Tabel 5, terlihat bahwa nilai r hitung (koefisien korelasi) lebih besar daripada nilai r tabel yang telah ditentukan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang terkait dengan variabel Komitmen dapat dianggap valid. Selanjutnya, kita akan mengulas hasil uji validitas untuk variabel Komunikasi.

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Komunikasi

No. Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
KSI1	0,804	0,195	Valid
KSI2	0,774	0,195	Valid
KSI3	0,734	0,195	Valid
KSI4	0,782	0,195	Valid
KSI5	0,860	0,195	Valid
KSI6	0,594	0,195	Valid
KSI7	0,665	0,195	Valid
KSI8	0,512	0,195	Valid
KSI9	0,775	0,195	Valid
KSI10	0,779	0,195	Valid
KSI11	0,826	0,195	Valid
KSI12	0,753	0,195	Valid
KSI13	0,806	0,195	Valid
KSI14	0,738	0,195	Valid

Dari informasi yang terdapat dalam Tabel 6, dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung (koefisien korelasi) lebih besar daripada nilai r tabel yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang terkait dengan variabel Komunikasi dapat dianggap valid. Selanjutnya, akan dibahas hasil uji validitas untuk variabel Motivasi.

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Motivasi

No. Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
MOT1	0,553	0,195	Valid
MOT2	0,573	0,195	Valid
MOT3	0,656	0,195	Valid
MOT4	0,724	0,195	Valid
MOT5	0,716	0,195	Valid
MOT6	0,706	0,195	Valid
MOT7	0,740	0,195	Valid
MOT8	0,759	0,195	Valid
MOT9	0,749	0,195	Valid
MOT10	0,720	0,195	Valid

MOT11	0,567	0,195	Valid
MOT12	0,729	0,195	Valid

Berdasarkan tabel 7. diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel Motivasi ini dapat dikatakan valid. Kemudian berikutnya adalah hasil pengujian validitas untuk variabel Kinerja.

Tabel 8. Uji Validitas Variabel Kinerja

No. Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
KIN1	0,841	0,195	Valid
KIN2	0,827	0,195	Valid
KIN3	0,639	0,195	Valid
KIN4	0,750	0,195	Valid
KIN5	0,855	0,195	Valid
KIN6	0,775	0,195	Valid
KIN7	0,815	0,195	Valid
KIN8	0,826	0,195	Valid
KIN9	0,805	0,195	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Dari data yang tertera dalam Tabel 8, dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung (koefisien korelasi) lebih besar daripada nilai r tabel yang telah ditentukan. Oleh karena itu, semua pertanyaan yang terkait dengan variabel Kinerja dapat dianggap valid. Kemudian berikutnya adalah hasil uji reliabilitas:

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Kompetensi	0,932	Reliabel
Komitmen	0,952	Reliabel
Komunikasi	0,950	Reliabel
Motivasi	0,922	Reliabel
Kinerja	0,946	Reliabel

Dari informasi yang tercantum dalam Tabel 9, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai yang melebihi 0,6, yang mengindikasikan bahwa variabel-variabel tersebut dapat dianggap reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorof-Smirnov dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas Model 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,00348683
Most Extreme Differences	Absolute	,168
	Positive	,131
	Negative	-,168
Test Statistic		,168
Asymp. Sig. (2-tailed)		,068 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari data yang tercantum di Tabel 10, dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas dengan nilai Kolmogorof-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,068, yang lebih besar daripada nilai alpha 0,05. Hal ini menandakan bahwa data ini dapat dianggap berdistribusi normal.

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas Model 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,73547053
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,075
	Negative	-,095
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,084 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Dari data yang terdokumentasi di Tabel 11, tampak bahwa hasil uji normalitas dengan nilai Kolmogorof-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,84, yang lebih besar daripada nilai alpha 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data ini memiliki distribusi yang dapat dianggap normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah proses untuk menilai apakah ada korelasi antara variabel independen. Untuk menentukan apakah multikolinearitas terjadi atau tidak, kita dapat memeriksa nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1, maka dapat dipastikan bahwa tidak ada multikolinearitas. Berikut ini adalah hasilnya:

Tabel 12. Hasil Pengujian Multikolinearitas Model 1 Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi	,223	4,492
Komunikasi	,240	4,173
Motivasi	,530	1,888

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber: Data Primer yang Diolah (2023)

Dari data yang tercantum dalam Tabel 12, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian untuk multikolinearitas menunjukkan bahwa Tolerance untuk setiap variabel independen memiliki nilai yang lebih besar dari 0,1, dan nilai VIF juga kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas atau bebas dari masalah multikolinearitas.

Tabel 13.

Hasil Pengujian Multikolinearitas Model 2
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi	,220	4,536
Komunikasi	,223	4,485
Motivasi	,472	2,119
Komitmen	,440	2,270

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang Diolah (2023)

Berdasarkan informasi dalam Tabel 13, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian untuk multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk setiap variabel independen lebih besar dari 0,1, dan nilai VIF juga kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas atau bebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Setelah uji multikolinearitas, kemudian masuk pada uji autokorelasi. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan dengan uji Durbin Watson (DW) hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 14.
Hasil Pengujian Autokorelasi Model 1
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,748 ^a	,560	,546	7,11207	2,127

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Komitmen

Sumber: Data Primer yang Diolah (2023)

Berdasarkan informasi dalam Tabel 14, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian untuk autokorelasi menghasilkan nilai sebesar 2,127, yang berada dalam rentang antara 1,5 dan 2,5. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi atau penelitian ini bebas dari masalah autokorelasi.

Tabel 15.
Hasil Pengujian Autokorelasi Model 2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,946 ^a	,895	,891	1,77163	1,604

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Motivasi, Komunikasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang Diolah (2023)

Berdasarkan informasi dalam Tabel 15, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian untuk autokorelasi menghasilkan nilai sebesar 1,604, yang berada dalam rentang antara 1,5 dan 2,5. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi atau penelitian ini bebas dari masalah autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam bagian ini, akan dibahas mengenai uji heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser. Dalam uji Glejser, nilai mutlak dari residual ($|u|$) diregresikan terhadap variabel independen. Berikut ini adalah hasil pengujiannya:

Tabel 16.

**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Model 1
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,818	3,458		-,526	,600
	Kompetensi	-,087	,162	-,106	-2,534	,595
	Komunikasi	,374	,119	,597	-3,133	,230
	Motivasi	-,246	,083	-,379	-2,958	,390

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Sumber: Data Primer yang Diolah (2023)

Dalam Tabel 16, terlihat bahwa hasil pengujian heteroskedastisitas untuk masing-masing variabel independen memiliki nilai signifikansi di atas 0,05 (sig > 0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

**Tabel 17.
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Model 2
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,356	,830		1,635	,105
	Kompetensi	,112	,039	,568	-2,859	,523
	Komunikasi	-,005	,030	-,034	-3,175	,862
	Motivasi	-,066	,021	-,421	-3,104	,252
	Komitmen	-,025	,016	-,223	-1,589	,115

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Sumber: Data Primer yang Diolah (2023)

Hasil pengujian heteroskedastisitas untuk masing-masing variabel independen, sebagaimana tercantum dalam tabel 17, menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) memiliki nilai di atas 0,05 (sig > 0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Pengujian Model Fit

**Tabel 18.
Hasil Uji Model Fit Model 1
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6169,166	3	2056,389	40,655	,000 ^b
	Residual	4855,834	96	50,582		
	Total	11025,000	99			

a. Dependent Variable: Komitmen

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi, Kompetensi

Sumber: Data Primer yang Diolah (2023)

Dari tabel 18, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (sig) F adalah 0.000, yang kurang dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa model ini memiliki tingkat signifikansi yang cukup rendah, sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini memiliki tingkat kecocokan (fit) yang baik. Dalam konteks variabel independen, model ini dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 19

Hasil Uji Model Fit Model 2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2551,266	4	637,817	203,212	,000 ^b
	Residual	298,174	95	3,139		
	Total	2849,440	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Motivasi, Komunikasi, Kompetensi

Sumber: Data Primer yang Diolah (2023)

Dari tabel 19, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (sig) F adalah 0.000, yang kurang dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa model ini memiliki tingkat signifikansi yang cukup rendah, sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini memiliki tingkat kecocokan (fit) yang baik. Dalam konteks variabel independen, model ini dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Pengujian Koefisien Determinasi

Tabel 20.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Model 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,748 ^a	,560	,546	7,11207	2,127

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Komitmen

Sumber: Data Primer yang Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 20 di atas, ditemukan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,546. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel independen dalam model ini dapat menjelaskan variasi variabel dependen sebesar 54,6%. Sisanya, sekitar 45,4%, mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Tabel 21.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Model 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,946 ^a	,895	,891	1,77163	1,604

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Motivasi, Komunikasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 21 di atas, terlihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,891. Ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam model ini dapat menjelaskan sekitar 89,1% variasi variabel dependen. Sebesar 10,9% sisanya mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Pengujian Hipotesis

Setelah memastikan bahwa semua asumsi telah terpenuhi, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis untuk menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji t dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 22.

Hasil Uji t Hipotesis 1 - 3
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,188	5,305		-,224	,823
Kompetensi	,241	,249	,139	,968	,335
Komunikasi	,490	,183	,370	2,676	,009
Motivasi	,437	,128	,319	3,425	,001

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber: Data Primer yang Diolah (2023)

Hipotesis 1

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi t untuk variabel Kompetensi sebesar $0,335 > 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen. Oleh karena itu, hipotesis pertama pada penelitian ini ditolak.

Hipotesis 2

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi t untuk variabel Komunikasi sebesar $0,009 < 0,05$, dan memiliki nilai koefisien positif. Hal ini mengindikasikan bahwa Komunikasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Komitmen. Oleh karena itu, hipotesis kedua pada penelitian ini diterima.

Hipotesis 3

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi t untuk variabel Motivasi sebesar $0,001 < 0,05$, dan memiliki nilai koefisien positif. Hal ini mengindikasikan bahwa Motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Komitmen. Oleh karena itu, hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima.

Tabel 23.
Hasil Uji t Hipotesis 4 - 7
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,256	1,322		,193	,847
Kompetensi	,297	,062	,337	4,764	,000
Komunikasi	,475	,047	,707	10,057	,000
Motivasi	,058	,034	,084	1,729	,087
Komitmen	,094	,025	,185	3,699	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang Diolah (2023)

Hipotesis 4

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi t untuk variabel Kompetensi sebesar $0,000 < 0,05$, dan memiliki nilai koefisien positif. Hal ini mengindikasikan bahwa Kompetensi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja. Oleh karena itu, hipotesis keempat pada penelitian ini diterima.

Hipotesis 5

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi t untuk variabel Komunikasi sebesar $0,000 < 0,05$, dan memiliki nilai koefisien positif. Hal ini mengindikasikan bahwa Komunikasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja. Oleh karena itu, hipotesis kelima pada penelitian ini diterima.

Hipotesis 6

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa nilai signifikansi t untuk variabel Motivasi adalah sebesar $0,087$, yang lebih besar dari nilai alpha ($0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Oleh karena itu, hipotesis keenam pada penelitian ini ditolak.

Hipotesis 7

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi t untuk variabel Komitmen adalah sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai alpha (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Oleh karena itu, hipotesis ketujuh pada penelitian ini diterima.

Tabel 24.
Hasil Uji Sobel Test Hipotesis 8

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.241	Sobel test: 0.95951364	0.07535067	0.33730005
b	0.300	Aroian test: 0.95082636	0.07603912	0.34169253
s _a	0.249	Goodman test: 0.96844347	0.07465588	0.33282294
s _b	0.041	Reset all	Calculate	

Input:		Test statistic:	p-value:
t _a	0.968	Sobel test: 0.95942489	0.33734474
t _b	7.224	Aroian test: 0.95052022	0.34184798
		Goodman test: 0.9685846	0.33275249
		Reset all	Calculate

Sumber: Data Primer yang Diolah (2023)

Hipotesis 8

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa nilai signifikansi t untuk variabel Kompetensi adalah sebesar 0,337, yang lebih besar dari nilai alpha (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi tidak dapat memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Manajer. Oleh karena itu, hipotesis ke-8 pada penelitian ini ditolak.

Tabel 25
Hasil Uji Sobel Test Hipotesis 9

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.437	Sobel test: 3.0938585	0.04237427	0.00197572
b	0.300	Aroian test: 3.07040042	0.04269801	0.00213772
s _a	0.128	Goodman test: 3.11786258	0.04204804	0.00182168
s _b	0.041	Reset all	Calculate	

Input:		Test statistic:	p-value:
t _a	3.425	Sobel test: 3.09478724	0.00196954
t _b	7.224	Aroian test: 3.07085817	0.00213445
		Goodman test: 3.11928457	0.00181291
		Reset all	Calculate

Sumber: Data Primer yang Diolah (2023)

Hipotesis 9

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa nilai signifikansi t untuk variabel Motivasi adalah sebesar 0,002, yang lebih kecil dari nilai alpha (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen dapat memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Manajer. Oleh karena itu, hipotesis ke-9 pada penelitian ini diterima.

Tabel 26.

Hasil Uji Sobel Test Hipotesis 10

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.490	Sobel test: 2.51452275	0.0584604	0.01191936
b	0.300	Aroian test: 2.49406552	0.05893991	0.01262892
s _a	0.183	Goodman test: 2.53549177	0.05797692	0.01122896
s _b	0.041	Reset all	Calculate	

Input:		Test statistic:	p-value:
t _a	2.676	Sobel test: 2.5093654	0.01209483
t _b	7.224	Aroian test: 2.48848746	0.01282878
		Goodman test: 2.53077779	0.01138099
		Reset all	Calculate

Hipotesis 10

Berdasarkan hasil analisis, nilai signifikansi t untuk variabel Komunikasi adalah sebesar 0,012, yang lebih kecil dari nilai alpha (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen dapat memediasi pengaruh Komunikasi terhadap kinerja manajer. Oleh karena itu, hipotesis ke-10 pada penelitian ini diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka kesimpulan pada penelitian ini adalah:

1. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Komitmen.
2. Komunikasi berpengaruh positif terhadap Komitmen.
3. Motivasi berpengaruh positif terhadap Komitmen.
4. Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja.
5. Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja.
6. Motivasi tidak berpengaruh terhadap Komitmen.
7. Komitmen berpengaruh positif terhadap Kinerja.
8. Komitmen tidak dapat memediasi pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Manajer.
9. Komitmen dapat memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja manajer.
10. Komitmen dapat memediasi pengaruh Komunikasi terhadap kinerja manajer.

Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis pada penelitian ini adalah:

1. Komunikasi berpengaruh positif terhadap Komitmen. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Wandu dkk (2019) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan BPBD Provinsi.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap Komitmen. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Harieroh & Nurpribadi (2023) yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
3. Penelitian ini menemukan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiawan et al. (2022), yang juga menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.
4. Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Morsen (2020) yang menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Komitmen dapat memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja manajer. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rulianti (2019) yang

menunjukkan bahwa 59,2% motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan didorong oleh komitmen yang dimiliki oleh karyawan pada perusahaan.

6. Komitmen dapat memediasi pengaruh Komunikasi terhadap kinerja manajer. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Wandu dkk (2019) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan BPBD Provinsi Banten.

Implikasi Manajerial.

1. Komunikasi berpengaruh positif terhadap Komitmen. Komunikasi yang efektif adalah landasan komitmen karyawan. Manajer harus memprioritaskan komunikasi yang terbuka dan transparan dengan timnya. Ini termasuk berbagi informasi penting tentang tujuan, strategi, dan keputusan organisasi. Ketika karyawan merasa mendapat informasi yang baik, mereka cenderung berkomitmen terhadap kesuksesan organisasi.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap Komitmen. Manajer harus meluangkan waktu untuk memahami apa yang memotivasi setiap anggota tim secara individu. Orang memiliki motivasi yang berbeda-beda, seperti pengakuan, kemajuan karier, pertumbuhan pribadi, atau keamanan kerja. Menyesuaikan strategi motivasi dengan preferensi individu dapat meningkatkan komitmen. Strategi manajerial yang efektif harus fleksibel dan mudah beradaptasi untuk mengakomodasi beragam kebutuhan dan preferensi karyawan. Dengan memupuk motivasi, manajer dapat mempengaruhi komitmen secara positif dan menciptakan tenaga kerja yang lebih terlibat dan produktif.
3. Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja. kompetensi adalah landasan keunggulan kinerja, dan manajer memainkan peran penting dalam menumbuhkan dan memelihara kompetensi dalam tim mereka. Dengan berfokus pada perekrutan, pelatihan, pengembangan, dan budaya tempat kerja yang mendukung, organisasi dapat memanfaatkan dampak positif kompetensi untuk mendorong hasil kinerja yang lebih tinggi. Saat merekrut karyawan baru, prioritaskan kandidat dengan keterampilan dan kualifikasi yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut. Proses seleksi yang menyeluruh dan obyektif dapat membantu memastikan bahwa kompetensi merupakan sifat dasar dalam tenaga kerja.
4. Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja. Komunikasi yang efektif adalah pendorong kinerja yang kuat dalam suatu organisasi. Manajer harus memprioritaskan dan berinvestasi dalam strategi, keterampilan, dan alat komunikasi untuk memastikan bahwa karyawan mendapat informasi yang baik, terlibat, dan termotivasi untuk melakukan yang terbaik. Komunikasi yang efektif tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga berkontribusi terhadap budaya kerja yang positif dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.
5. Komitmen berpengaruh positif terhadap Kinerja. Manajer memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong komitmen melalui kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang jelas, pengakuan, dan dukungan. Ketika karyawan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dan tujuan organisasi, mereka akan lebih mungkin untuk melakukan yang terbaik dan berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Manajer harus menunjukkan komitmen tingkat tinggi terhadap pekerjaan mereka dan organisasi. Ketika karyawan melihat pemimpin mereka terlibat penuh dan berkomitmen, hal ini memberikan contoh positif untuk mereka ikuti.

Referensi

- Afandi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*. Volume 1(1).
- Agustian, F. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah*. Volume 17(2).
- Akhiruddin, A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Keberadaan Serikat Pekerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Makassar Mega Prima. *Nobel Management Review (NMaR)*. Volume 3(4).
- Rahmawati, D. (2022). Pengaruh Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Sukses Bahari Logistic Surabaya. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*. Volume 2(2), 2797-9725
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Umpusinga, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama, Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Volume 11(1).
- Wandi, D., Adha, S., Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, Vol. 2 No 2
- Yul Windiya Rini., Dwi Arini Mandasari., and Iriani Ismail. (2023). Goal-Setting Appraisal and Employee Motivation of Education in Public sector Organization: A Literature Studies. *Jurnal Edumaspul*, 7 (1), 918
- Zuhriatusobah, J. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Bank. Y Divisi Marketing. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*. Volume 6(3).