



Analisis Kompetensi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Sektor Publik: Studi di Kementerian Agama Republik Indonesia

Farah Yuliana

Universitas Mitra Bangsa Jakarta
Indonesia

Yuni Pratikno

Universitas Mitra Bangsa Jakarta
Indonesia

Dudun Junaedi

Universitas Mitra Bangsa Jakarta
Indonesia

***Corresponding author:**

Farah Yuliana, Universitas Mitra Bangsa
Jakarta, Indonesia.

✉ farahyuliana1774@gmail.com

Article Info :

Article history:

Received: June 25, 2025

Revised: August 30, 2025

Accepted: November 28, 2025

Keywords:

lecturer well-being,
PTKIS,
economic well-being,
spiritual motivation,
west Java.

Kata Kunci:

kesejahteraan dosen,
PTKIS,
kesejahteraan ekonomi,
motivasi spiritual,
Jawa Barat.

Abstract

Background: Employee performance is a critical factor in supporting the effectiveness of public sector organizations. In the Human Resources Bureau of the Ministry of Religious Affairs of the Republic of Indonesia, employee competence and work commitment are considered key determinants in improving performance and service quality.

Objective: This study aims to analyze the effects of competence and work commitment on employee performance at the Human Resources Bureau of the Ministry of Religious Affairs of the Republic of Indonesia, both partially and simultaneously.

Methods: This study employed a quantitative approach with descriptive and verificative methods. The sample consisted of 96 respondents, determined using the Slovin formula with a 2% margin of error. Data were collected through questionnaires and analyzed using partial hypothesis testing (t-test) and simultaneous testing (F-test) with the assistance of SPSS version 25.0

Result: The results indicate that competence and work commitment have a significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Competence shows a strong and significant influence in enhancing employee performance, while work commitment also contributes significantly. Descriptive analysis reveals that competence, work commitment, and employee performance are perceived to be at a good level.

Conclusion: This study concludes that employee performance is strongly influenced by competence and work commitment. Therefore, strengthening employee competence and enhancing work commitment should be prioritized in human resource management to support sustainable organizational performance.

Abstrak

Latar Belakang: Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung efektivitas organisasi sektor publik. Pada Biro Sumber Daya Manusia Kementerian Agama Republik Indonesia, kompetensi dan komitmen kerja pegawai dipandang sebagai determinan utama dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan organisasi.

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia Kementerian Agama Republik Indonesia, baik secara parsial maupun simultan.

Metode: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Sampel penelitian berjumlah 96 responden yang diperoleh melalui rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 2%. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis melalui uji hipotesis parsial (uji t) dan simultan (uji F) dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.0.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Kompetensi memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, sementara komitmen kerja juga memberikan kontribusi besar dan signifikan. Secara deskriptif, kompetensi, komitmen kerja, dan kinerja pegawai berada pada kategori baik berdasarkan persepsi responden.

Kesimpulan: Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan komitmen kerja. Oleh karena itu, penguatan kompetensi dan peningkatan komitmen kerja perlu menjadi fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia guna mendukung kinerja organisasi secara berkelanjutan

To cite this article: Yuliana, F., Pratikno, Y., & Junaedi, D. (n.d.). Analisis kompetensi dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi sektor publik: Studi di Kementerian Agama Republik Indonesia. *Glosains: Jurnal Sains Global Indonesia*, 6(2), 102–111. <https://doi.org/10.59784/glosains.v6i2.615>

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek terpenting dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk institusi pemerintah seperti Kementerian Agama Republik Indonesia (Mubarir et al., 2024). Kinerja yang baik tidak hanya berdampak pada efektivitas dan efisiensi layanan publik, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis organisasi. Dalam konteks ini, kompetensi dan komitmen kerja pegawai menjadi dua faktor penting yang perlu diperhatikan. Kompetensi mengacu pada kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, peningkatan kompetensi menjadi suatu keharusan. Pegawai yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai cenderung lebih mampu beradaptasi dengan perubahan dan menyelesaikan tugas secara efektif (Handayani, 2024). Sementara itu, komitmen kerja menggambarkan tidak adanya emosi pegawai terhadap organisasi dan motivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Komitmen yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja (Retnowati & Masnawati, 2023). Namun berbagai faktor seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan dukungan manajerial dapat mempengaruhi tingkat komitmen pegawai. Kementerian Agama Indonesia, sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam urusan keagamaan dan pelayanan masyarakat, menghadapi tantangan dalam mengelola kompetensi dan komitmen pegawai (Hasanah et al., 2025).

Beberapa masalah yang sering muncul adalah masih kurangnya keterampilan dan pengetahuan pegawai dalam menjalankan tugas mereka menjadi salah satu masalah utama. Pegawai yang tidak memiliki keterampilan yang memadai akan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Fadzillah et al., 2025). Masih kurang efektifnya program pelatihan dan pengembangan yang ada menjadi faktor yang memperburuk situasi ini. Program pelatihan yang tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai atau tidak dirancang dengan baik dapat mengakibatkan pegawai tidak mendapatkan manfaat yang maksimal dari pelatihan tersebut (Nurhayati & Atmaja, 2021). Hal ini berkontribusi pada rendahnya kompetensi pegawai. Kompetensi pegawai Biro Sumber Daya Manusia yang belum sesuai dengan tuntutan pekerjaan juga menjadi masalah yang signifikan. Ketidakcocokan antara kompetensi yang dimiliki pegawai dan kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dapat mengakibatkan kinerja yang rendah dan ketidakpuasan dalam pelayanan publik (Gibran, 2025). Kurangnya evaluasi terhadap pengembangan kompetensi pegawai menjadi faktor yang sering diabaikan. Tanpa evaluasi yang sistematis, sulit untuk mengetahui apakah program pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan benar-benar efektif dalam meningkatkan kompetensi pegawai (Fathurrochman, 2017). belum beradaptasinya pegawai terhadap tuntutan masyarakat dalam hal pelayanan menunjukkan bahwa pegawai belum sepenuhnya memahami dan memenuhi harapan masyarakat. Dalam konteks pelayanan publik, adaptasi terhadap perubahan kebutuhan dan harapan masyarakat sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan (Utami, 2023).

Kinerja yang rendah tidak hanya mempengaruhi produktivitas individu, tetapi juga dapat merugikan reputasi organisasi dan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan (Wilujeng et al., 2019). Dengan Masalah-masalah yang diidentifikasi di atas menunjukkan

perlu perhatian serius dari manajemen Biro Sumber Daya Manusia untuk merancang dan melaksanakan strategi yang efektif dalam pengembangan kompetensi pegawai. Dengan mengatasi masalah-masalah ini, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat (Arifin, 2023).

METODE

Menurut Santoso & Madiistriyatno (2021) populasi merupakan keseluruhan unit analisis yang memiliki ciri dan sifat tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti, dan dari situlah akan diambil simpulan. Sementara itu, Seftiani et al., (2023) menyatakan bahwa populasi mencakup wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu serta memiliki peluang yang sama untuk dijadikan anggota sampel. Dalam pendekatan kuantitatif, sampel diambil dari populasi agar hasilnya dapat digeneralisasikan serta mewakili keseluruhan populasi (Santoso & Madiistriyatno, 2021). Meskipun demikian, kualitas suatu penelitian tidak hanya ditentukan oleh ukuran sampel, melainkan juga oleh kekuatan teori yang mendasari, rancangan penelitian, kualitas pelaksanaan, dan proses analisis data (Nasution et al., 2024).

Berdasarkan penjelasan tersebut, populasi dapat diartikan sebagai kumpulan objek atau subjek yang berada dalam suatu cakupan wilayah tertentu dan memiliki kriteria relevan dengan permasalahan penelitian. Dalam studi ini, populasi yang dijadikan objek penelitian berjumlah 100 orang Pegawai Biro Sumber Daya Manusia Kementerian Agama Republik Indonesia.

Sample

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih karena memiliki karakteristik khusus yang relevan untuk diteliti. Cooper dan Schindler (2008) menjelaskan bahwa penggunaan sampel memberikan beberapa keuntungan, seperti efisiensi biaya, ketelitian dalam pengumpulan data, efektivitas proses penelitian, serta kemudahan bagi peneliti karena ukuran sampel lebih kecil dibandingkan populasi. Menurut Sugiyono dalam (Seftiani et al., 2023) juga menyebutkan bahwa jumlah sampel yang ideal untuk penelitian berkisar antara 30 hingga 500 responden.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling, yaitu teknik di mana setiap elemen dalam populasi memiliki peluang yang diketahui untuk terpilih menjadi sampel. Berbeda dengan nonprobability sampling, di mana kemungkinan pemilihan setiap elemen tidak diketahui secara pasti (Madiistriyatno, 2022). Peneliti menerapkan metode Stratified Random Sampling atau pengambilan sampel acak berlapis, yang digunakan untuk memperoleh estimasi parameter populasi berdasarkan identifikasi subkelompok dalam populasi yang diasumsikan memiliki parameter berbeda pada variabel yang diteliti.

Selanjutnya dalam menentukan jumlah sampel menggunakan model rumus Slovin, dalam (Sinaga, 2014):

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

a = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir atau presisi yang ditetapkan. Disini penulis menggunakan 2% presisi yang ditetapkan.

Dengan proses sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(a)^2} = \frac{100}{1 + 100(0,02)^2} = \frac{100}{1 + 100(0,0004)} = \frac{100}{1,04}$$

$$n = 96,15 \text{ responden}$$

Dari sampel minimal yang telah ditentukan, penulis menetapkan 96 responden yaitu Pegawai Biro Sumber Daya Manusia Kementerian Agama Republik Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2017), validitas mengacu pada tingkat ketepatan antara informasi yang dikumpulkan oleh peneliti dengan kondisi nyata dari objek yang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan validitas internal untuk menguji sejauh mana instrumen penelitian tersebut valid. Validitas internal termasuk dalam kategori validitas kriteria, yaitu validitas yang ditunjukkan melalui nilai koefisien korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total keseluruhan. Jika koefisien korelasi menunjukkan hasil positif dan signifikan, maka butir pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid. Suatu item dikatakan valid apabila memiliki nilai koefisien validitas sebesar 0,3 atau lebih, sedangkan nilai di bawah 0,3 menandakan bahwa item tersebut tidak valid.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 25, didapatkan validitas alat ukur sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas
r Hitung

Pernyataan	Kompetensi (X1)	Komitmen (X2)	Kinerja (Y)	r tabel	Keterangan
1	,473**	,573**	,712**	0,231	Valid
2	,480**	,655**	,643**	0,231	Valid
3	,481**	,688**	,602**	0,231	Valid
4	,468**	,755**	,562**	0,231	Valid
5	,489**	,612**	,688**	0,231	Valid
6	,610**	,639**	,677**	0,231	Valid
7	,447**	,714**	,740**	0,231	Valid
8	,558**	,669**	,713**	0,231	Valid
9	,558**	,681**	,788**	0,231	Valid
10	,648**	,689**	,729**	0,231	Valid
11	,573**	,658**	,648**	0,231	Valid
12	,499**	,695**	,754**	0,231	Valid
13	,695**	-	,731**	0,231	Valid
14	,594**	-	,651**	0,231	Valid
15	,662**	-	,749**	0,231	Valid

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS versi 25.

Hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner untuk variabel Kompetensi, Komitmen Kerja dan Kinerja yang ditunjukkan dengan nilai dari masing masing item pernyataan berdasarkan kolom corrected item-total correlation memiliki nilai koefisien korelasi positif dan nilai r hitung masing-masing item pernyataan dari masing-masing variabel lebih besar dari pada r tabel 0,231 sehingga semua item pernyataan dinyatakan Valid.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai sejauh mana suatu instrumen mampu memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan berulang kali pada objek yang sama (Sugiyono, 2017). Pengujian dapat diterapkan pada seluruh item pertanyaan yang melibatkan lebih dari satu variabel, namun hasil yang lebih presisi diperoleh apabila reliabilitas dianalisis secara terpisah untuk setiap variabel dengan menggunakan lembar kerja berbeda. Cara ini memungkinkan peneliti mengidentifikasi variabel yang tidak memenuhi kriteria reliabilitas. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,60. Berdasarkan pengolahan data melalui IBM SPSS versi 25, diperoleh bahwa ketiga variabel penelitian Kompetensi, Komitmen Kerja, dan Kinerja

Pegawai memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dapat dinyatakan reliabel. Rincian nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kompetensi	0,836	15	Realibel
Komitmen	0,886	12	Realibel
Kinerja	0,921	15	Realibel

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS versi 25.

Dari tabel diatas, untuk item variabel Kmpetensi (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha 0.836 yaitu lebih besar dari 0,6 sehingga kuesioner item untuk variabel Kompetensi (X1) reliabel dapat digunakan dalam penelitian. Untuk item variabel Komitmen Kerja (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha 0.886 yaitu lebih besar dari 0,6 sehingga kuesioner item untuk variabel Komitmen Kerja (X2) reliabel dapat digunakan dalam penelitian. Untuk item variabel Kinerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha 0.921 yaitu lebih besar dari 0,6 sehingga kuesioner item untuk variabel Kinerja (Y) reliabel dapat digunakan dalam penelitian.

Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui melalui nilai R Squared (R^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan statistik. Nilai R^2 berada pada kisaran 0 hingga 1, di mana semakin mendekati angka 1 menunjukkan bahwa model regresi semakin baik, atau dengan kata lain, variabel-variabel bebas memiliki pengaruh yang semakin kuat terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan IBM SPSS versi 25, diperoleh temuan sebagai berikut:

Tabel 3. Koefisien Determinasi Model Summary

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,833a	,693	,687		5,387

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS versi 25

Hasil perhitungan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,693 atau 69,3%. Artinya, sebesar 69,3% variasi perubahan kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variasi kompetensi (X1) dan komitmen (X2), sedangkan sisanya, yaitu 30,7%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Uji parsial atau uji t dilakukan untuk menilai sejauh mana masing-masing variabel bebas berpengaruh secara individu terhadap variabel terikat. Keputusan mengenai penerimaan atau penolakan hipotesis ditentukan berdasarkan nilai signifikansi serta perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel pada setiap variabel bebas (X). Kriteria pengujian parsial adalah sebagai berikut:

Suatu variabel bebas dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung \geq t tabel. Untuk tiga variabel bebas dengan jumlah sampel 96 responden dan taraf signifikansi 0,05, nilai t tabel ditetapkan sebesar 1,9858.

Hipotesis kedua dapat diterima apabila kriteria pertama terpenuhi pada masing-masing variabel bebas, yaitu kompetensi dan komitmen. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh temuan sebagai berikut:

Tabel 4. Uji t
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,833	3,937		6,562	,000
	Total Kompetensi	1,417	,098	1,178	14,406	,000
	Total Komitmen	,992	,087	,936	11,441	,000

a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA

Berdasarkan hasil tersebut dan pengambilan keputusan penerimaan hipotesis, disimpulkan bahwa :

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Sumber Daya Manusia Kementerian Agama Republik Indonesia. Diketahui Kompetensi dengan sig.(0,000) > (0,05) dan t hitung (14,406) > t tabel (1,9858). Artinya variabel Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.
2. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Sumber Daya Manusia Kementerian Agama Republik Indonesia. Diketahui Motivasi Intrinsik dengan sig. (0,000) < (0,05) dan t hitung (11,441) > t tabel (1,9858). Artinya variabel Komitmen berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

Uji F

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Keputusan penerimaan hipotesis ditentukan melalui dua pertimbangan, yaitu nilai signifikansi pada uji regresi berganda dalam tabel ANOVA (Sig.) serta perbandingan antara nilai F hitung dan F tabel. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh temuan sebagai berikut:

Tabel 5. Uji f
ANOVAa

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression 6104,859	2	3052,430	105,174	,000b
	Residual 2699,099	93	29,023		
	Total 8803,958	95			

Dependent Variable: Total Kinerja

Predictors: (Constant), Total Komitmen, Total Kompetensi

Berdasarkan rumus menentukan F tabel maka didapat :

$$F \text{ tabel} = f (k-1 ; n-k)$$

$$= f (3-1 ; 96-3)$$

$$= f (2;93) \text{-----lihat di tabel titik presentasi distribusi F untuk Probabilitas}$$

$$0,05 = 3,09$$

Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai sig. ANOVA Regresion sebesar 0,000 < (0,05) dan nilai F hitung (105,174) > F tabel (3,09) yang artinya bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel Kompetensi, Komitmen berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia Kementerian Agama Republik Indonesia

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uraian di atas, bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Sumber Daya Manusia Kementerian Agama Republik Indonesia. Diketahui Kompetensi dengan sig.(0,000) > (0,05) dan t hitung (14,406) > t tabel (1,9858). Artinya variabel Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Temua di atas, dapat diartikan bahwa naik turunnya kinerja pegawai pada Biro SDM dipengaruhi oleh naik turunnya kompetensi yang dimiliki

Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Mansfield (1996) yang menyatakan bahwa kompetensi terdiri atas beberapa dimensi yang dapat diukur serta dikembangkan dalam berbagai bidang. Pertama, dimensi pengetahuan, yaitu kesadaran dalam ranah kognitif. Contohnya, seorang karyawan memahami cara mengidentifikasi kebutuhan belajar serta melaksanakan proses pembelajaran yang tepat, efektif, dan efisien sesuai dengan tuntutan perusahaan. Kedua, dimensi keterampilan, yakni kemampuan yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, misalnya kecakapan dalam memilih metode kerja yang lebih efektif dan efisien. Ketiga, dimensi sikap, yaitu respon afektif berupa perasaan suka atau tidak suka terhadap rangsangan eksternal, seperti sikap terhadap krisis ekonomi atau pandangan mengenai kenaikan gaji. Keempat, dimensi perilaku, yang mencakup tindakan nyata individu dalam konteks pekerjaan. Perilaku yang selaras dengan kompetensi yang diharapkan akan berkontribusi pada peningkatan kinerja baik secara individu maupun tim, misalnya melalui cara seorang pemimpin menjalin interaksi dengan bawahannya.

Teori tersebut di atas menegaskan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi itu berarti memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang dapat diukur. Semakin kompeten berarti semakin memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dapat mendukung kapasitasnya dalam bekerja karena setiap pekerjaan tidak dapat dilakukan dengan baik kecuali didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Hasil penelitian di atas selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sartika Wulandari, dkk yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain dinyatakan Fitri, dkk bahwa kompetensi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua hasil penelitian di atas menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi dan komitmennya dalam bekerja.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uraian di atas, bahwa Komitmen memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Sumber Daya Manusia Kementerian Agama Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan skor dengan sig.(0,000) < (0,05) dan t hitung (11,441) > t tabel (1,9858). Artinya variabel Komitmen berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Temuan di atas, dapat pula dikatakan bahwa naik turunnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh naik turunnya komitmen mereka dalam bekerja.

Temuan penelitian sebelumnya memperkuat bahwa komitmen dapat diartikan sebagai bentuk kesediaan individu maupun suatu entitas untuk menjalankan kewajiban, memenuhi janji, atau melaksanakan tugas tertentu. Komitmen mencerminkan adanya tekad dan keinginan kuat untuk bertindak sesuai dengan harapan atau kesepakatan yang telah dibuat. Hal ini juga mencakup keyakinan diri, rasa tanggung jawab, serta ketegasan dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi bagian dari peran yang diemban. Selain itu, komitmen menunjukkan kesiapan individu untuk mengalokasikan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sukemi et al., 2024).

Menurut Luthans (2006: 248) komitmen dalam konteks organisasi adalah keinginan kuat seorang individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, bekerja keras demi tercapainya

tujuan organisasi, serta memiliki keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai yang dianut organisasi. Menurut Sopiah (2008: 156) menambahkan bahwa komitmen kerja dapat dilihat dari sejauh mana seseorang ingin tetap berada dalam organisasi dan berupaya maksimal dalam pencapaian tujuannya. Kreitner dan Kinicki (2010: 166) menyatakan bahwa komitmen merupakan kesanggupan untuk menjalankan suatu kewajiban baik bagi diri sendiri, orang lain, kelompok, maupun organisasi. Menurut Porter (Darmawan, 2013: 112) mendefinisikan komitmen sebagai tingkat keterlibatan dan pengenalan diri seseorang terhadap organisasi tertentu. Sementara menurut Mathis dan Jackson (Sopiah, 2008: 155) menyebutkan bahwa komitmen kerja adalah sejauh mana karyawan menerima dan mempercayai tujuan organisasi serta berkeinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Oleh karena itu, tingkat komitmen yang tinggi sangat berperan dalam mendorong pegawai agar dapat menunjukkan kinerja yang optimal.

Sejalan dengan temuan tersebut, hasil penelitian Vanysa Verany Konjongian menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado. Dukungan serupa juga ditemukan dalam studi oleh Zulfa Yanti dan rekan-rekannya yang menyatakan bahwa komitmen kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi Pengelola Barang Milik Daerah (BMD) Kabupaten Pasaman. Kedua penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh tingkat komitmen yang dimiliki oleh masing-masing individu terhadap pekerjaannya.

Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis penelitian, diperoleh nilai signifikansi pada uji ANOVA Regresi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, nilai F hitung sebesar 105,174 lebih tinggi dibandingkan nilai F tabel sebesar 3,09. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh simultan antara variabel Kompetensi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai diterima. Dengan kata lain, perubahan atau fluktuasi dalam kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh tingkat kompetensi serta komitmen yang dimiliki pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki oleh seseorang dan memungkinkan individu tersebut untuk menunjukkan kinerja unggul dalam suatu pekerjaan, peran, atau situasi tertentu (Wahyuni et al., 2021). Kompetensi melibatkan aspek kepribadian yang mendalam dan melekat dalam diri individu, serta ditunjukkan melalui pola perilaku yang konsisten dalam berbagai kondisi kerja. Melalui standar atau kriteria tertentu, dapat diprediksi siapa yang akan menunjukkan kinerja tinggi dan siapa yang tidak. Meskipun analisis kompetensi seringkali dikembangkan untuk tujuan pengembangan karier, pemahaman tentang tingkat kompetensi juga dibutuhkan untuk menilai seberapa efektif seseorang dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Spencer (dalam Sutrisno, 2009,) turut menegaskan bahwa kompetensi merupakan ciri khas yang berhubungan secara kausal dengan keberhasilan dalam pekerjaan, serta berperan penting dalam pencapaian kinerja unggul di tempat kerja maupun situasi tertentu.

Di samping kompetensi, komitmen juga merupakan faktor signifikan yang memengaruhi performa pegawai. Mayer dan Allen (1997: 539) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan variabel multidimensional yang memengaruhi dinamika psikologis dalam organisasi, termasuk kaitannya dengan potensi turnover karyawan. Komitmen mencerminkan sejauh mana individu merasa terikat secara emosional dengan organisasi serta kesediaannya untuk mendukung tujuan organisasi. Roswandi et al., (2021) mengartikan komitmen kerja sebagai tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi serta keinginannya untuk terus aktif berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan keterikatan emosional dan psikologis pegawai terhadap pekerjaannya, yang akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dibandingkan mereka yang memiliki tingkat komitmen rendah.

Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil studi sebelumnya yang dilakukan oleh Sartika Wulandari dan koleganya, yang menegaskan bahwa kompetensi serta komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Bukti empiris ditunjukkan melalui uji F, di mana nilai F hitung lebih besar dibandingkan F tabel ($31,673 > 1,684$). Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,631 mengindikasikan bahwa 63% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh

faktor kompetensi dan komitmen, sedangkan 37% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut.

Selanjutnya, hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Fitri dan tim, yang mengungkapkan bahwa kompetensi kerja serta komitmen organisasi secara simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh mencapai 91,4%, sementara sisanya sebesar 8,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus kajian.

KESIMPULAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung kompetensi sebesar 14,406 yang lebih tinggi daripada t tabel (1,9858). Selain itu, nilai beta pada Unstandardized Coefficients yang positif memperlihatkan bahwa arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat bersifat positif dan signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia Kementerian Agama Republik Indonesia. Selanjutnya, variabel komitmen kerja juga terbukti berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 11,441 yang melampaui t tabel (1,9858). Nilai beta positif dan signifikan semakin menegaskan bahwa komitmen kerja memiliki kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja pegawai pada unit yang sama. Lebih lanjut, kompetensi dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini diperkuat oleh nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,02 serta nilai F hitung (105,174) yang melebihi F tabel (3,09), sehingga mengonfirmasi bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai di Biro Sumber Daya Manusia Kementerian Agama Republik Indonesia.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Biro Sumber Daya Manusia Kementerian Agama Republik Indonesia atas izin dan dukungan yang diberikan sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan dengan baik. Apresiasi juga disampaikan kepada seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan data secara objektif. Selain itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada rekan sejawat dan pihak-pihak yang telah memberikan masukan serta dukungan selama proses penyusunan hingga penyelesaian artikel ini.

PERNYATAAN KONTRIBUSI PENULIS

Penulis berkontribusi dalam perancangan dan konseptualisasi penelitian, pengumpulan dan pengolahan data, analisis serta interpretasi hasil penelitian, dan penyusunan naskah artikel. Seluruh penulis terlibat dalam proses peninjauan kritis, diskusi hasil, dan penyempurnaan naskah akhir, serta menyetujui versi final artikel untuk dipublikasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, H. N. (2023). Manajemen sumber daya manusia (MSDM): Teori, studi kasus, dan solusi. Unisnu Press.
- Fadzillah, M. R., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekolah Dasar (SD) Plus Al Huda. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1), 94–102.
- Fathurrochman, I. (2017). Pengembangan kompetensi pegawai aparatur sipil negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup melalui metode pendidikan dan pelatihan. *Manajer Pendidikan*, 11(2), 270–834.
- Gibran, M. M. (2025). Pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil di BKPSDM Kabupaten Bombana Provinsi Sulawesi Tenggara. IPDN.
- Handayani, K. (2024). Strategi adaptif untuk mempertahankan tenaga kerja di era society 5.0: Menghadapi tantangan cobot. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(3), 185–200.
- Hasanah, R., Nuruddhuha, N. M., Maulidya, A., & Mustafidah, A. A. (2025). Manajemen sumber daya insani dalam mendukung peningkatan pelayanan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember. *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(3), 676–682.
- Madiistriyatno, H. (2022). Dinamika dan keberadaban organisasi. *Indigo Media*.

- Mubarir, A., Rahmat, B., & Hilman, A. (2024). Implementasi kebijakan tentang sistem manajemen kinerja pegawai negeri sipil pada Kementerian Agama (studi kasus di Kantor Kementerian Agama Kota Banjar). *Indonesian Journal of Education and Humanity*, 4(2), 35–43.
- Nasution, N. A., Madiistriyatno, H., & Nurrochim, B. (2024). Pengaruh pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Umum POLRI. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 2215–2231.
- Nurhayati, A., & Atmaja, H. E. (2021). Efektivitas program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 18(1), 24–30.
- Retnowati, E., & Masnawati, E. (2023). Pengaruh dukungan organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(2), 86–94.
- Roswandi, D. A., Rosyidi, U., & Sujanto, B. (2021). Menguji komitmen penyuluhan KB. *Jejak Pustaka*.
- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). Metodologi penelitian kuantitatif. *Indigo Media*.
- Seftiani, A., Jati, S. N., & Hayati, R. (2023). Effectiveness of applied behavior analysis therapy against decreased distracted behavior in children with attention deficit hyperactive disorder. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 12(1), 64–69.
- Sinaga, D. (2014). Buku ajar statistik dasar. Uki Press.
- Sugiyono, F. X. (2017). Neraca pembayaran: Konsep, metodologi, dan penerapan (Vol. 4). Pusat Pendidikan dan Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia.
- Sukemi, R. S., Zaharuddin, Z., & Budianto, I. R. (2024). Dampak pelatihan dan kompetensi tenaga pendidik terhadap komitmen di sekolah bahasa lembaga pendidikan dan pelatihan Polri. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 5(1), 266–274.
- Utami, P. (2023). Transformasi administrasi publik: Inovasi dan adaptasi menuju efisiensi dan pelayanan publik berkualitas. *Papatung: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Pemerintahan dan Politik*, 6(2), 1–9.
- Wahyuni, N. W. S. A., Sitiari, N. W., Sara, I. M., & MP, S. E. (2021). Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Scopindo Media Pustaka.
- Wilujeng, F. R., Suyoto, Y. T., & Rembulan, G. D. (2019). Dampak faktor motivasi terhadap performa kerja layanan publik. *Prosiding Seminar Nasional Teknik Industri, Universitas Malikussaleh*, 2.