

## Pengaruh Kompetensi, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Komitmen Organisasi

*(The Influence of Competence, Organisational Climate and Job Satisfaction on Work Performance Through Organisational Commitment)*

Kristanty Lidya Tarihoran<sup>1</sup>, Herry Krisnandi<sup>2</sup>

Universitas Nasional<sup>12</sup>

[kristantylidyatarihoran7@gmail.com](mailto:kristantylidyatarihoran7@gmail.com)<sup>1</sup>, [hery\\_krisnandi@yahoo.co.id](mailto:hery_krisnandi@yahoo.co.id)<sup>2</sup>



Sejarah Revisi Artikel :

Received on 19 April 2026

1<sup>st</sup> Revision on 30 April 2026

Accepted on 30 April 2026

Doi :

<https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v4i2.223>

Ciptaan disebarluaskan dibawah :



[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

### Abstract:

**Objective :** A study to analyse the influence of competence, organisational climate and job satisfaction on work performance, with organisational commitment as an intervening variable, at the Air Police Directorate of KORPOLAIRUD BAHARKAM POLRI.

**Methodology :** A total of 303 personnel were selected as a sample using non-probability sampling techniques. Data was collected using a questionnaire and analysed using Structural Equation Modelling (SEM).

**Research Results :** The findings of the study indicate that competence and job satisfaction influence work performance, whereas organisational climate does not have a direct influence on job satisfaction. With regard to indirect effects, the results show that commitment and job satisfaction influence work performance via organisational commitment, whereas organisational climate does not influence job satisfaction via organisational commitment.

**Keywords:** Organisational Climate, Job Satisfaction, Organisational Commitment, Work Performance

### 1. Pendahuluan

Direktorat Kepolisian Udara (Ditpoludara) Korpolairud Baharkam Polri memiliki peran strategis dalam mendukung berbagai aktivitas operasional kepolisian, seperti patroli udara, transportasi, dan misi kemanusiaan. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat berbagai kendala, antara lain keterbatasan jumlah dan kompetensi sumber daya manusia (SDM), serta prosedur birokrasi yang relatif panjang dalam

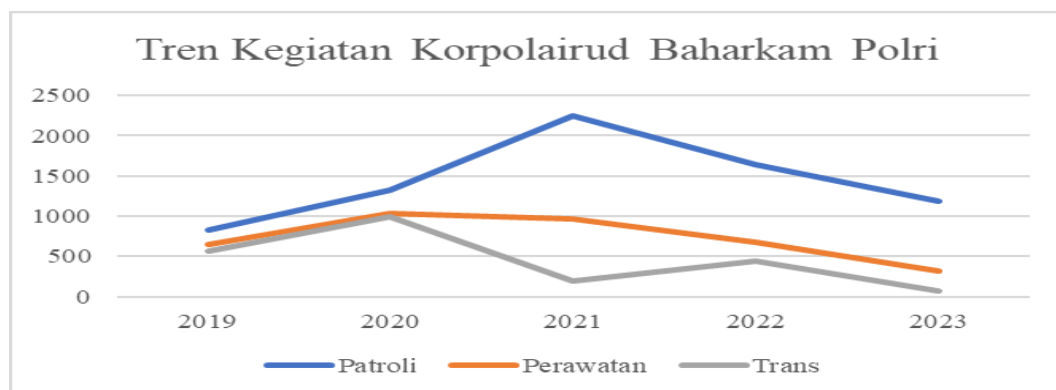
pengajuan dukungan operasional. Kondisi tersebut menyebabkan pelaksanaan tugas belum optimal di seluruh wilayah. Selain itu, tren penurunan aktivitas operasional dalam beberapa tahun terakhir juga mengindikasikan adanya penurunan kinerja organisasi.

Terdapat tren penurunan dari kegiatan patroli, perawatan maupun transportasi VIP dimana hal tersebut dapat dijadikan dasar bahwa ada penurunan prestasi kerja pada setiap kegiatan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel dan grafik berikut ini :

**Tabel 1. Kegiatan Kopolairud Baharkam POLRI**

Tahun	Patroli	Perawatan	Transportasi VIP
2019	834	643	571
2020	1.318	1.032	990
2021	2.245	959	197
2022	1.647	683	439
2023	1.184	323	70

Sumber: Anev Poludara Baharkam POLRI, 2025



Sumber: Anev Poludara Baharkam POLRI, 2025

**Gambar 1. Tren Kegiatan Kopolairud Baharkam POLRI**

Dalam konteks organisasi pemerintahan, sebagaimana yang ditekankan Maschab (2006) bahwa semangat reformasi birokrasi diarahkan pada perubahan paradigma dari yang sebelumnya cenderung mengatur, kini dituntut untuk melayani masyarakat. Demikian, upaya terhadap kemajuan SDM menjadi prioritas pada manajemen organisasi pemerintahan. Dalam organisasi publik atau lembaga pemerintah, sumber daya manusia disebut sebagai instrumen sipil nasional.

Dalam menjalankan tugasnya, pegawai telah menjadi pemimpin dari pelayanan publik yang diberikan pemerintah kepada masyarakat, jadi sering dijadikan sebagai

indikator keberhasilan sistem manajemen pemerintahan. Pelayanan publik yang memuaskan tentunya akan meningkatkan kepercayaan masyarakat pada pemerintah. Sebaliknya, jika kualitas pelayanan publik masih buruk maka kepercayaan masyarakat pada pemerintah akan menurun ([Hasanudin and Budiharjo 2021](#)).

Dalam organisasi sektor publik, kualitas SDM menjadi faktor krusial dalam menentukan kinerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompetensi, iklim organisasi, dan kepuasan kerja. Kompetensi mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, serta menjadi determinan utama dalam pencapaian kinerja ([Sugiyono, Efendi and Al-Afgani 2021](#)).

Iklim organisasi juga berperan dalam membentuk persepsi dan perilaku pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja ([Idrus 2022](#)). Sementara itu, kepuasan kerja berkaitan dengan evaluasi individu terhadap pekerjaannya dan terbukti berpengaruh terhadap motivasi serta kinerja pegawai ([Robbins and Judge 2020](#)).

Menurut hasil ([Hariyanto and Widiawati 2023](#)), ([Bahri and Baharudin 2021](#)) menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja, serta kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Studi ([Mardiyana and Riana 2019](#)), komitmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi, dan memediasi pengaruh kepuasan terhadap prestasi kerja. Hasil studi ([Hafid et., al 2020](#)) menunjukkan komitmen organisasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap prestasi. ([Chandraningtyas, Iva and Utami 2012](#)) menemukan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap prestasi.

Sementara hasil studi ([Gatmyr 2017](#)) menunjukkan bahwa iklim organisasi dan komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi. Kemudian hasil studi ([Wydhiatmoko 2016](#)) menunjukkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan tidak dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja.

Selain itu, komitmen organisasi menjadi faktor penting yang dapat memperkuat hubungan antara variabel-variabel tersebut dengan kinerja pegawai. Komitmen

organisasi mencerminkan keterikatan emosional dan keinginan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Pegawai dengan komitmen tinggi cenderung menunjukkan tingkat dedikasi dan tanggung jawab yang lebih besar.

Namun demikian, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan temuan terkait pengaruh kompetensi, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja, baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi ([Hafid et., al 2020](#)); ([Hariyanto and Widiawati 2023](#)).

Berdasarkan fenomena tersebut dan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada Direktorat Kepolisian Udara Korpolairud Baharkam Polri.

## 2. Landasan Teori

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling berharga dalam sebuah organisasi baik pada organisasi pemerintahan maupun swasta. Sumber daya manusia dengan kuantitas dan kualitas yang baik akan mampu menghasilkan output yang tinggi bagi organisasi. Di era yang cenderung kompetitif saat ini, organisasi dengan sumber daya manusia yang kompeten akan lebih unggul dalam beradaptasi dan selalu inovatif dalam penyediaan pelayanan. Apapun kemajuan yang terjadi di sisi teknologi, sulit untuk menggantikan peran faktor manusianya dalam sebuah organisasi ([Lewaherilla 2020](#)).

Di era yang penuh ketidakpastian saat ini, dimana organisasi sudah jenuh dengan persaingan, dan posisi ini mendukung gagasan bahwa satu-satunya sumber keunggulan kompetitif adalah pengetahuan ([Setyawati 2022](#)). Pentingnya peran dari faktor manusia ini maka diperlukan sebuah cara untuk mengelola sumber daya tersebut. Cara tersebut dikenal dengan Manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Menurut (Hasibuan 2011), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi, tenaga kerja dan masyarakat. Sedangkan Schuler, Dowling, Smart dan Huber dalam (Priyono 2008) mendefinisikan MSDM sebagai pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat ditegaskan kembali bahwa sumber daya manusia merupakan potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal utama organisasi yang kemudian dapat diwujudkan menjadi potensi nyata. Dengan demikian maka MSDM merupakan bagian yang paling penting untuk mencapai keberhasilan tersebut. Prinsipnya, organisasi tidak sekadar memerlukan sumber daya manusia, tetapi jauh lebih penting adalah bagaimana mengelola sumber daya tersebut. Pada titik inilah, fungsi-fungsi dari MSDM perlu diuraikan untuk memahami pentingnya peranan MSDM.

Menurut (Indrastuti 2020) terdapat 8 fungsi-fungsi MSDM sebagaimana diuraikan sebagai berikut :

*a. Staffing*

Fungsi ini mempunyai peran dalam tiga aktivitas penting, yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi terhadap sumber daya manusia. Dengan semakin berkembangnya organisasi, para manajer menjadi lebih tergantung pada departemen sumberdaya manusia, untuk itu manajer berusaha menyatukan keterampilan dan pengetahuan manajer lini, professional SDM dan semua bawahan secara terus menerus guna memperbaiki cara kerja sehingga hasil yang diinginkan dapat diperoleh dengan cepat. Mengelola sumberdaya manusia merupakan kegiatan mengelola karyawan, kebijakan dan praktek yang digunakan organisasi saat ini dan kegiatan mengelola kekuatan-kekuatan perubahan seperti teknologi untuk dapat memposisikan diri dalam meghadapi persaingan saat ini dan dimasa yang akan datang.

Penarikan tenaga kerja dilakukan oleh departemen sumberdaya manusia, walaupun demikian departemen lain tetap terlibat dalam mencapai kesuksesan aktifitas penarikan tersebut. Dalam proses seleksi, departemen sumberdaya manusia melakukan penyaringan melalui beberapa tes yang harus dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan harapan organisasi. Tenaga kerja yang lulus dalam seleksi hendaknya tenaga kerja yang yang dapat digunakan sekarang dan masa datang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dunia bisnis.

*b. Performance Evaluation*

Penilaian kinerja paa pekerja merupakan tanggung jawab departemen sumberdaya manusia dan para manajer. Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi bawahannya dan departemen sumberdaya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan bentuk penilaian kinerja yang efektif dan memastikan bahwa penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh seluruh bagian perusahaan. Departemen sumberdaya rnanusia juga perlu melakukan pelatihan terhadap para manajer tentang bagaimana membuat standar kinerja yang baik dan membuat penilaian kinerja yang akurat.

*c. Compensation*

Dalam hal kompensasi dibutuhkan suatu koordinasi yang baik antara departemen sumberdaya manusia dengan para manajer. Para manajer bertanggung jawab dalam hal kenaikan gaji, sedangkan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan struktur gaji yang baik. Sistem kompensasi yang memerlukan keseimbangan antara pembayaran dan manfaat yang diberikan kepada tenaga kerja. Sistem kompensasi juga harus berpedoman kepada kinerja bawahan, artinya tingkat kompensasi yang diberikan tinggi jika para bawahan memberikan kinerja yang tinggi.

Kompensasi dapat berupa material dan non material seperti pembayaran meliputi gaji, bonus, insentif, dan pembagian keuntungan dan lain-lain

Kompensasi yang bersifat non material dapat berupa promosi jabatan, manfaat meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti, dan sebagainya. Departemen sumberdaya manusia bertanggung jawab untuk memastikan kompensasi yang

diberikan bersifat kompetitif diantara organisasi yang sejenis, adil, sesuai. dengan hukum yang berlaku dan memberikan motivasi kerja dalam melaksanakan aktivitas organisasi.

*d. Training and Development*

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membantu para manajer dalam aktivitas pelatihan dan pengembangan. Menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efektif. Memperkirakan kebutuhan organisasi akan program pelatihan dan pengembangan, serta mengevaluasi efektifitas program pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia dalam hal ini juga menyangkut masalah pemutusan hubungan kerja, tanggung jawab terhadap organisasi dan memberikan solusi terhadap konflik yang terjadi dalam organisasi.

*e. Employee Relations*

Dalam organisasi yang memiliki serikat pekeja, departemen sumberdaya manusia berperan aktif dalam melakukan negosiasi dan mengurus masalah persetujuan dengan pihak serikat pekerja. Membantu organisasi menghadapi serikat pekerja merupakan tanggung jawab departemen sumberdaya manusia. Setelah persetujuan disepakati, departemen sumberdaya manusia membantu para manajer tentang bagaimana mengurus persetujuan tersebut dan menghindari keluhan yang lebih banyak. Tanggung jawab utama departemen sumberdaya manusia adalah untuk menghindari praktek-praktek yang tidak sehat (misalnya : mogok kerja, demonstrasi). Dalam organisasi yang tidak memiliki serikat kerja, departemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk terlibat dalam hubungan pekerja.

*f. Safety and Health*

Setiap organisasi wajib memiliki dan melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja untuk mengurangi kejadian yang tidak diinginkan dan menciptakan kondisi yang sehat. Tenaga kerja perlu diingatkan keselamatan kerja yang efektif dapat mengurangi jumlah kecelakaan dan meningkatkan kesehatan tenaga kerja. Departemen sumber daya manusia mempunyai tanggung jawab

utama untuk mengadakan pelatihan tentang keselamatan kerja, mengidentifikasi dan memperbaiki kondisi yang membahayakan tenaga kerja, dan melaporkan adanya kecelakaan kerja.

*g. Personnel Research*

Dalam usahanya untuk meningkatkan efektifitas, departemen sumberdaya manusia melakukan analisis terhadap masalah individu dan organisasi serta membuat perubahan yang sesuai. Masalah yang sering diperhatikan oleh departemen sumberdaya manusia adalah terjadinya ketidakhadiran dan keterlambatan pekerja. Bagaimana prosedur penarikan dan seleksi yang baik, dan penyebab ketidakpuasan tenaga kerja. Departemen sumberdaya manusia bertanggung jawab untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang menyinggung masalah ini. Hasilnya digunakan untuk menilai apakah kebijakan yang sudah ada perlu diadakan perubahan atau tidak. Organisasi yang sukses adalah organisasi yang melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dengan tepat dan benar sesuai dengan tuntutan zaman. Untuk menghasilkan SDM yang berkualitas dan dapat berkreaitifitas dalam menghadapi perubahan dunia yang semakin cepat maka dibutuhkan kesadaran dan potensi SDM untuk ikut mendukung perencanaan organisasi dalam mencapai tujuan.

Mengelola SDM dalam menghadapi persaingan dimasa datang merupakan suatu keharusan yang tak bisa dihindari sehingga menjadikan organisasi lebih kompetitif dan mengarahkan asset SDM sesuai dengan kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang. Disinilah tugas MSDM yang diperankan oleh Departemen SDM dan peran ini didukung oleh organisasi yang menaungi para pekerja yang bertugas sebagai pelaksana aktivitas harian dalam mencapai tujuan organisasi dan sebaiknya dibarengi dengan tercapainya tujuan pekerja.

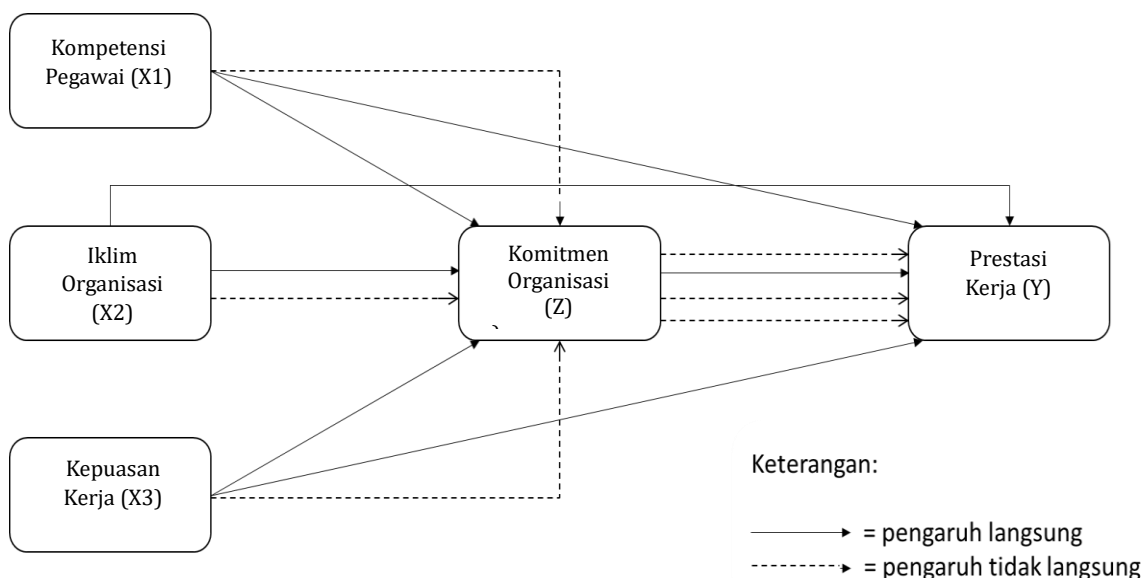
## 2.2 Teori Atribusi

Atribusi pertama kali dicetuskan pada tahun 1958 oleh seorang psikolog bernama Fritz Heider. Fritz Heider menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan) itu bersama-sama menentukan perilaku

manusia. Dia menekankan bahwa merasakan secara tidak langsung adalah determinan paling penting untuk perilaku (Wiener 1982). Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kinerjanya.

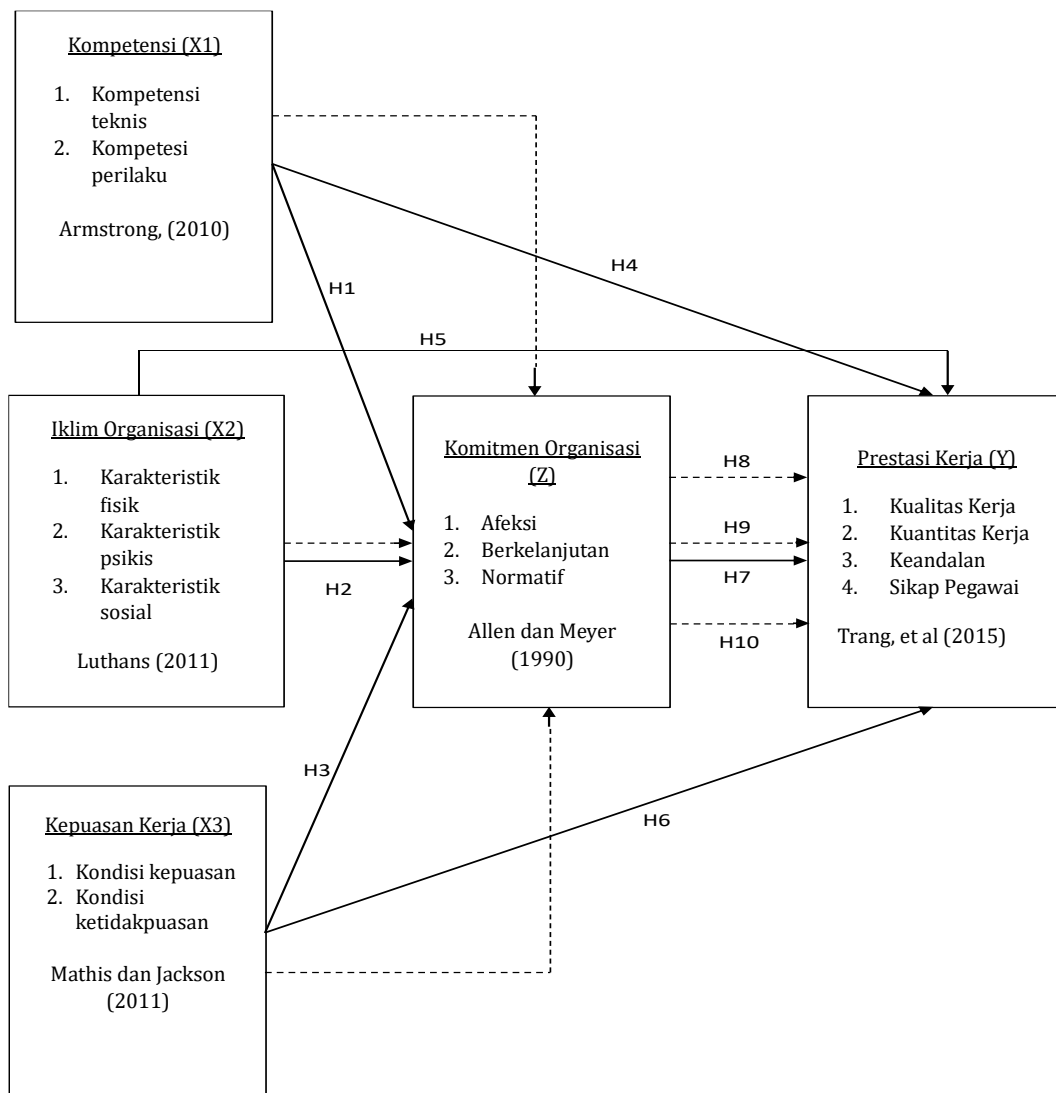
Orang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribut internalnya daripada atribut eksternalnya. Teori atribusi merupakan teori yang menggambarkan perilaku seseorang yang ditentukan apakah dari internal seperti karakter, kepribadian, perilaku, dan lain-lain maupun eksternal seperti tekanan situasi atau kondisi tertentu. Teori atribusi adalah teori yang menjelaskan tentang proses bagaimana kita menentukan penyebab perilaku seseorang.

Berdasarkan permasalahan penelitian, maka kerangka pikir penelitian ini didasarkan pada paradigma jalur yang menerangkan tentang pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel penelitian. Adapun kerangka pikir penelitian dapat dilihat seperti pada gambar di bawah ini :



Gambar 2. Kerangka Penelitian

Kerangka di atas menerangkan dua pola pengaruh yaitu pengaruh langsung dan tidak langsung. Adapun pengaruh langsung adalah pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi (H1), iklim organisasi terhadap komitmen organisasi (H2), kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi (H3), kompetensi terhadap prestasi kerja (H4), iklim organisasi terhadap prestasi kerja (H5), kepuasan kerja terhadap prestasi kerja (H6), komitmen organisasi terhadap prestasi kerja (H7). Sedangkan pengaruh tidak langsung terdiri dari pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja melalui komitmen organisasi (H8), iklim organisasi terhadap prestasi kerja melalui komitmen organisasi (H9), dan kepuasan terhadap prestasi kerja melalui komitmen organisasi (H10). Adapun kerangka masalah beserta indikator yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 3. Kerangka Model Penelitian

Berdasarkan gambar tersebut, dapat diketahui bahwa indikator yang digunakan pada variabel kompetensi ialah kompetensi teknis dan kompetensi perilaku. Variabel iklim organisasi menggunakan tiga indikator yakni karakteristik fisik, karakteristik psikis dan karakteristik sosial. Pada variabel kepuasan kerja, indikator yang digunakan adalah kondisi kepuasan dan kondisi ketidakpuasan. Pada variabel komitmen organisasi, indikator yang digunakan adalah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Sementara itu, untuk variabel prestasi kerja, indikator yang digunakan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap pegawai.

### 3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang digunakan pada suatu populasi atau sampel tertentu sebagai objek penelitian, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif terdiri atas kegiatan-kegiatan dengan tahapan yang terstruktur, dimulai dari latar belakang, tujuan penelitian, rumusan masalah, subjek penelitian, sampel data, sumber data, metodologi, dan analisis hasil penelitian dengan menggunakan program statistik.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sesuai dengan rumusan masalah yang ada pada pendahuluan dan data hasil penelitian akan diolah serta dianalisis menggunakan program statistik. Jenis data yang digunakan adalah data cross sectional. Adapun sumber data pada penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari objek penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner yang dibuat peneliti kepada responden.

### 4. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan maka persamaan sub-struktural pertama dapat dilihat sesuai persamaan berikut ini :

**Prestasi Kerja (Y) = 0,116 X<sub>1</sub> + 0,034 X<sub>2</sub> + 0,045 X<sub>3</sub> + 0,750Z + e**

Berdasarkan persamaan di atas, menunjukkan nilai koefisien jalur untuk kompetensi sebesar 0,116 (pengaruh positif), yang bermakna bahwa jika terjadi peningkatan pada kompetensi maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Nilai koefisien jalur untuk iklim organisasi sebesar 0,034 (pengaruh positif), yang bermakna bahwa jika terjadi peningkatan pada iklim organisasi maka terindikasi akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

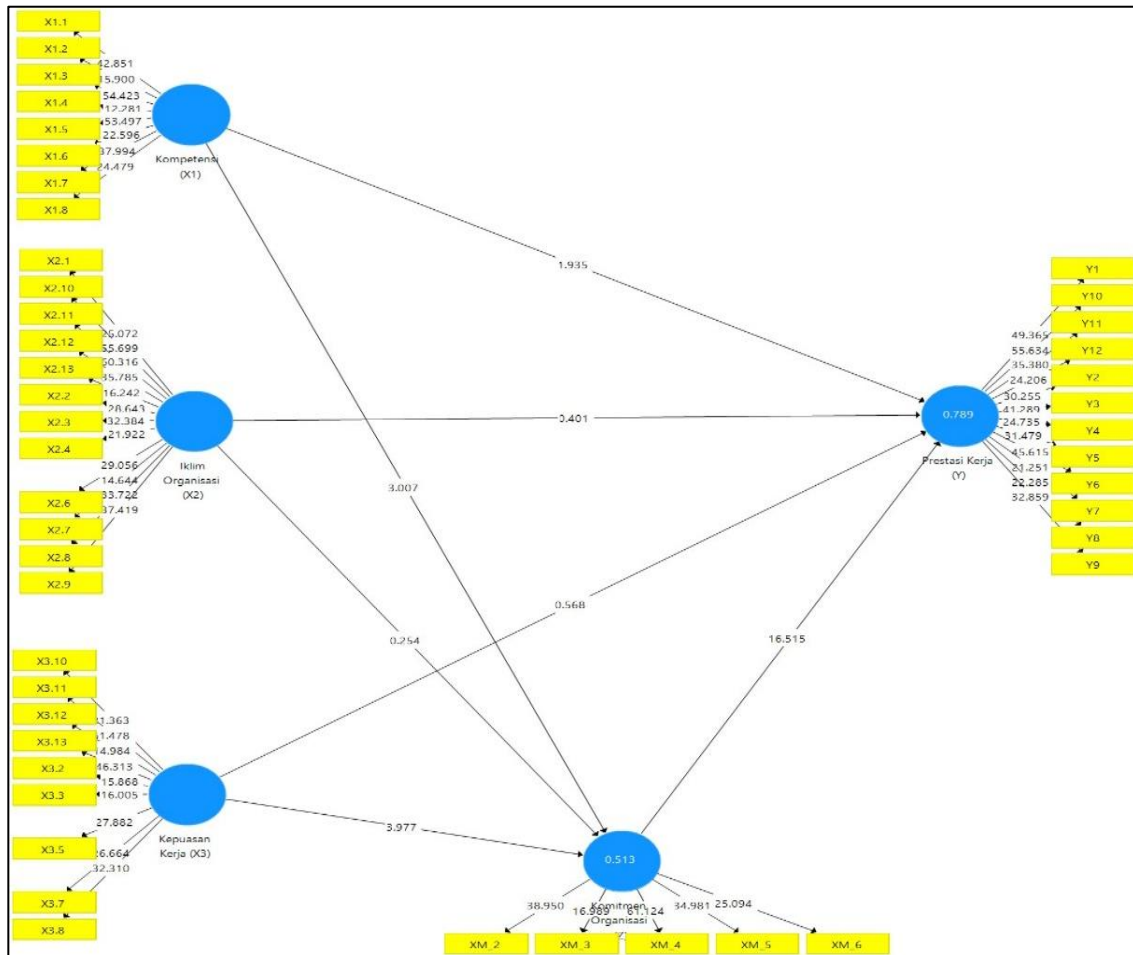
Sementara nilai koefisien jalur untuk kepuasan kerja sebesar 0,045 (pengaruh positif), yang bermakna bahwa jika terjadi peningkatan pada kepuasan kerja maka terindikasi akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Sedangkan nilai koefisien jalur untuk komitmen organisasi sebesar 0,750 (pengaruh positif), yang bermakna bahwa jika terjadi peningkatan pada komitmen organisasi maka terindikasi akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Untuk melihat arah pengaruh, tingkat signifikansi, peran variabel mediasi, dan keputusan terhadap hipotesis, dapat ditunjukkan pada tabel rangkuman uji hipotesis berikut :

**Tabel 2. Rangkuman Uji Hipotesis**

Hipotesis		Koefisien Jalur	Tingkat signifikansi (Nilai P-value)	Interpretasi	Keputusan
<b>Pengaruh langsung</b>					
H <sub>1</sub>	Kompetensi (X1) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,312	0,002	Pengaruh Positif signifikan	Hipotesis diterima
H <sub>2</sub>	Iklim Organisasi (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	-0,041	0,404	Pengaruh negatif tidak signifikan	Hipotesis ditolak
H <sub>3</sub>	Kepuasan (X3) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,492	0,000	Pengaruh positif signifikan	Hipotesis diterima
H <sub>4</sub>	Kompetensi (X1) -> Prestasi Kerja (Y)	0,116	0,027	Positif signifikan	Hipotesis diterima
H <sub>5</sub>	Iklim Organisasi (X2) -> Prestasi Kerja (Y)	0,034	0,359	Pengaruh positif tidak signifikan	Hipotesis ditolak
H <sub>6</sub>	Kepuasan Kerja (X3) -> Prestasi Kerja (Y)	0,045	0,295	Pengaruh positif tidak signifikan	Hipotesis ditolak
<b>Pengaruh tidak langsung</b>					
H <sub>7</sub>	Komitmen Organisasi (Z) -> Prestasi Kerja (Y)	0,750	0,000	Pengaruh positif signifikan	Hipotesis diterima
H <sub>8</sub>	Kompetensi (X1) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Prestasi Kerja (Y)	0,234	0,003	Pengaruh positif signifikan	Hipotesis diterima

H <sub>9</sub>	Iklm Organisasi (X2) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Prestasi Kerja (Y)	-0,030	0,405	Pengaruh negatif tidak signifikan	Hipotesis ditolak
H <sub>10</sub>	Kepuasan (X3) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Prestasi Kerja (Y)	0,369	0,000	Pengaruh positif signifikan	Hipotesis diterima

Sumber: Data output Smart-PLS diolah oleh penulis, 2025



Sumber: Data output Smart-PLS diolah oleh penulis, 2025

Gambar 4. Model Penelitian Bootstrap

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi serta prestasi kerja. Hal ini menegaskan bahwa kemampuan, keterampilan, dan sikap profesional pegawai menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja sekaligus memperkuat loyalitas terhadap organisasi. Selain itu, kompetensi juga terbukti memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap prestasi kerja ketika dimediasi oleh komitmen organisasi, sehingga menunjukkan pentingnya peran komitmen sebagai penguat hubungan tersebut.

Sementara itu, iklim organisasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan baik terhadap komitmen organisasi maupun prestasi kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks Ditpoludara, kondisi lingkungan kerja bukan merupakan faktor utama yang menentukan tingkat komitmen maupun kinerja pegawai. Meskipun demikian, beberapa aspek iklim organisasi tetap perlu diperhatikan karena berpotensi mendukung kinerja jika dikelola secara optimal.

Berbeda dengan itu, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, namun tidak berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja lebih berperan dalam membentuk keterikatan pegawai terhadap organisasi, tetapi tidak secara langsung meningkatkan kinerja tanpa adanya faktor lain. Dalam hal ini, komitmen organisasi berfungsi sebagai variabel mediasi yang mampu menjembatani pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.

Lebih lanjut, komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen juga berperan efektif sebagai mediator pada hubungan antara kompetensi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja, namun tidak mampu memediasi pengaruh iklim organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan prestasi kerja di Direktorat Kepolisian Korpolarud Baharkam Polri lebih dipengaruhi oleh faktor internal pegawai, khususnya kompetensi dan komitmen organisasi, dibandingkan faktor eksternal seperti iklim organisasi. Oleh karena itu, strategi pengembangan SDM yang berfokus pada peningkatan kompetensi dan penguatan komitmen organisasi menjadi langkah yang lebih efektif dalam mendorong kinerja pegawai.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen organisasi di Direktorat Kepolisian Korpolarud Baharkam Polri.

Kompetensi terbukti tidak hanya berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, tetapi juga secara langsung meningkatkan prestasi kerja pegawai. Sementara itu, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, namun tidak memiliki pengaruh langsung terhadap prestasi kerja.

Di sisi lain, iklim organisasi tidak terbukti berpengaruh baik terhadap komitmen organisasi maupun prestasi kerja, sehingga menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja bukan menjadi determinan utama dalam konteks penelitian ini. Sebaliknya, komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga menjadi faktor kunci dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Lebih lanjut, komitmen organisasi berperan sebagai variabel intervening yang mampu memperkuat pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Namun, komitmen organisasi tidak mampu memediasi hubungan antara iklim organisasi dan prestasi kerja. Dengan demikian, peningkatan prestasi kerja pegawai di lingkungan Direktorat Kepolisian Korpolairud Baharkam Polri lebih efektif dilakukan melalui penguatan kompetensi dan kepuasan kerja yang diiringi dengan peningkatan komitmen organisasi.

## 6. Daftar Pustaka

Bahri, Ahmad Firman, and Baharudin. "Pengaruh Kompetensi, Iklim Organisasi, dan Karakteristik Individu terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertahanan Kabupaten Majene". *Nobel Management Review*, 2 (2). (2021): 181-193.

Chandraningtyas, Iva, Mochammad Al-Musadieq and Utami, Hamidah Nayati. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional (Studi pada karyawan PT. Kusuma Karya Persada yang outsourcing di PT. Sasa Inti Probolinggo)". *Jurnal Profit* 6 (2). (2012) : 32-43.

Gathmyr, Dewi. "Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Profesi terhadap Kinerja Perwira Penerbang TNI Angkatan Udara di Skadron Udara 31 Halim

- Perdanakusuma Jakarta". *Jurnal Prodi Strategi Pertahanan Udara*, 3 (2). (2017) : 2-28.
- Hariyanto, Basri Rakhman, and Widiawati, Andi. "Pengaruh Disilin Kerja, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar". *Nobel Management Review*, 2 (2). (2023) : 233-245.
- Hafid, Haerudin, Akbar Azis, Emmy Arwaty, and Sudirman. "Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Manajemen*, 14 (4). (2022) : 731-738.
- Hasanudin, Aziz, and Budiharjo, Afandi. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Studi Badan Nasional Sertifikasi Profesi)". *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 5 (3). (2021) : 1118-1139.
- Hasibuan, H Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed Revisi, Jakarta : Bumi Aksara. (2011).
- Idrus, Ali. "Komitmen (Kajian Empiris Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dosen)". Jawa Barat : IKAPI. (2022).
- Indrastuti, Sri. "Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik. Edisi Revisi". Pekanbaru : UR Press. (2020).
- Lewaherilla, Novalien Carolina. "Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Buku 'MSDM (Kunci Keberhasilan Organisasi)". Bandung : CV. Media Sains Indonesia. (2020).
- Mardyana, I Ketut Edy, and Riana, I Gede. "Peran Komitmen Organisasional dalam memediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Krisna Ole-Ole". *E-Jurnal Manajemen*, 8 (11). (2019) : 6825-6846.
- Priyono, Marnis. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Sidoarjo : Zifatama Publisher. (2008).
- Robbins, Stephen, Timothy A. Judge. "Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia". Jakarta : Salemba Empat. (2013).

- 
- Setyawati, Irma. "Intellectual Capital as A Competitive Advantage Source for Businesses". *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6 (1). (2022) : 1-9.
- Sugiono, Edi, Efendi, Sugito and Al-Afgani, Jamaluddin. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja PT. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) di Jakarta". *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 5 (1). (2021) : 718-734.
- Wydhiatmoko, Clysna. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi". Universitas Sebelas Maret. (2016).
- Wiener, Yoash. "Commitment in Organization: A Normative Review". *Academy of Management Review*, 7(3). (1982) : 418-428.