

PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI LAPAS NARKOTIKA KELAS IIA JAKARTA

Sri Yanthy Yosepha dan Yussiska Alex Erwanto

Dosen dan Mahasiswa Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

sriy@unsurya.ac.id dan yussiska@gmail.com

ABSTRACT

The study aims to prove the impact of competence, organization commitment, and work motivation on the performance of prison officials on 2a-class narcotics. The study employs a quantitative approach, survey methods, and path analysis. The population is 116 employees. With the simple sampling technique were acquired 88 respondents. The data was analyzed using excel and SPSS version 24.00. Studies show that: competence has a direct positive and significant impact on work motivation by 0,621; Organizational commitment affects immediate positive and significant motivation for work by 0,377; Competence affects immediate positive and significant performance by 0,195; Organizational commitment affects immediate positive and significant performance by 0,364; The motivation for work directly affected positive and significant the performance of the correctional officer in Jakarta at 0,452. Implications need to increase competence, organizational commitment, and work motivation.

Keywords: competence, organizational commitment, work motivation, performance.

PENDAHULUAN

Tujuan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia mendirikan Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Narkotika Jakarta mempunyai tujuan untuk memutus mata rantai jaringan penyebaran narkoba serta untuk mencukupi kebutuhan daya tampung narapidana kasus narkoba yang semakin lama semakin meningkat. Selain sebagai tempat pemidanaan, diharapkan di lapas ini diberikan pula pembinaan khusus bagi para penyalahguna narkoba, untuk mengubah perilaku sebagai pemakai maupun pengedar. Saat ini Lapas Narkotika Kelas IIA Jakarta adalah unit pelaksana teknis di bidang pemasyarakatan yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI. Tugas pokok dari Lapas Narkotika adalah untuk melaksanakan pemasyarakatan narapidana/ anak didik pengguna narkoba dan obat terlarang lainnya. Dengan adanya perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat, maka petugas Lapas Narkotika Kelas IIA Jakarta diuntut untuk kerja yang unggul dan cepat dalam merespon segala sesuatu. namun realitanya kinerja pegawai Lapas narkotika tidak sesuai dengan target kinerja. Belum tercapainya target kinerja Pegawai Lapas Narkotika kelas IIA Jakarta dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya karena tidak tercapainya kompetensi di tunjukkan dengan kurangnya tanggung jawab dan kurangnya semangat bekerja. Terlihat dari kasus keterlibatan Petugas dalam Peredaran Narkoba didalam Lapas. Lapas Narkotika Kelas IIA Jakarta adalah Lapas khusus WBP Narkotika, mereka adalah pengguna dan pengedar. Seorang pengguna narkoba akan berusaha dengan berbagai cara untuk mendapatkan barang haram yaitu Narkoba jenis Sabu. Mereka akan memanfaatkan orang-orang terdekat untuk mendapatkan narkoba jenis sabu,

seperti suami/istri, anak, saudara dan bahkan Pegawai Lapas. Pegawai Lapas yang Kompetensi rendah mereka akan tergoda bujuk rayu dari WBP, mereka menggoda dengan memberikan barang haram sabu secara gratis atau memberikan upah yang besar untuk memasukan barang haram tersebut kedalam untuk dikonsumsi. Selain itu belum tercapainya target kinerja juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi. hal ini di tunjukan kurang loyalnya Petugas staf Lapas Narkotika Kelas IIA Jakarta dan Petugas Lapas Narkotika Kelas IIA Jakarta mempunyai Komitmen Organisasi yang rendah mereka berkhianat dengan cara melibatkan diri dalam jaringan Narkotika. Petugas Lapas Narkotika Kelas IIA Jakarta yang terindikasi terlibat dalam jaringan narkotika beberapa orang sudah di pindah ke Unit Pelaksana Teknis lainnya, beberapa orang yang rendah komitmen organisasinya mereka merasa mendapat perlakuan tidak adil tetapi ada beberapa orang yang bersyukur di pindah tugaskan karena mereka bisa terhindar dari jaringan narkotika. Beberapa pegawai ada yang sudah tertangkap dan mereka diproses hukum dan sekarang mereka menjadi WBP. Belum tercapainya target kinerja selain kedua faktor di atas disebabkan oleh Motivasi Kerja yang ditunjukkannya kurangnya kemauan Pegawai lapas Narkotika Kelas IIA Jakarta datang lebih awal untuk mengikuti kegiatan Apel Pagi setiap harinya. Beberapa petugas yang bermasalah baik dari kedisiplinan, dan melakukan pelanggaran kode etik mereka mempunyai motivasi kerja yang rendah, terlihat seperti dalam kegiatan Apel masih banyak petugas yang datang terlambat. Dalam hal pelaporan kegiatan masih banyak laporan B03, B06, B09 dan B12 yang masih terlambat tidak sesuai waktunya. Dengan Kompetensi rendah, Komitmen organisasi yang kurang dan rendahnya motivasi kerja membuat Kinerja Lapas Narkotika Kelas IIA Jakarta belum Maksimal. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lapas Narkotika Kelas IIA Jakarta”.

Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja Pegawai staf Lapas Narkotika Kelas IIA Jakarta?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja Pegawai staf Lapas Narkotika Kelas IIA Jakarta?
3. Apakah kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja Pegawai staf Lapas Narkotika Kelas IIA Jakarta?
4. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja Pegawai staf Lapas Narkotika Kelas IIA Jakarta?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai staf Lapas Narkotika Kelas IIA Jakarta?

KAJIAN TEORITIK

Terkait dengan penilaian kinerja, Dharma menyatakan bahwa penilaian kinerja didasarkan pada pemahaman pengetahuan, keahlian, kepiawaian dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan analisa tentang atribut perilaku seseorang sesuai kriteria yang ditentukan untuk masing-masing

pekerjaan, (Darma.2010:101). Penekanan penilaian kinerja ini untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja Pegawai Staf Lapas Narkotika Kelas IIA Jakarta.

Berdasarkan kajian di atas, disintesis kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan suatu tugas/pekerjaan yang dibebankan kepadanya pada periode waktu tertentu dan dinilai oleh atasan langsung dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, tercermin dari Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, kerjasama dan tanggung jawab dan indikator: ketelitian, keandalan, ketepatan kerja, hasil kerja, jalinan kerjasama, kekompakan, pengambilan keputusan, memanfaatkan sarana dan prasarana.

Kompetensi

Indikator-indikator dari Dimensi Kompetensi menurut Hart relevan dengan indikator Tugas dan Fungsi Pegawai Staf lapas Narkotika Kelas IIA Jakarta yaitu a) pengambilan keputusan; b) peningkatan pengetahuan yang dimiliki; dan c) orientasi pencapaian prestasi

Berdasarkan kajian di atas, disintesis kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, sikap perilaku dan kemampuan seorang Pegawai untuk melaksanakan suatu kegiatan / kerja tertentu dalam mencapai tujuan organisasi, tercermin Pengetahuan, keterampilan, kemampuan; dan indikator: pengambilan keputusan, peningkatan pengetahuan, pencapaian prestasi, keterampilan komunikasi, inisiatif, kemampuan kerja kelompok, pengembangan diri.

Komitmen Organisasi

Berdasarkan kajian tentang komitmen organisasi menurut beberapa pakar diatas, disintesis komitmen organisasi adalah keterikatan psikologis dan kesungguhan Pegawai untuk selalu ingin terlibat dan loyal serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas tercermin Komitmen Afektif, Komitmen Kelanjutan, Komitmen Normatif; dan indikatornya Menyukai tujuan organisasi, Loyal kepada organisasi, Jaminan social lebih baik, takut kehilangan teman sekerja yang baik, Organisasi telah berjasa pada kehidupan pegawai, Pengalaman bekerja dalam organisasi menyenangkan dan membahagiakan.

Motivasi Kerja

Berdasarkan dimensi dan indikator menurut Wibowo diatas yang relevan dengan dimensi dan indikator pegawai Lapas Narkotika kelas IIA Jakarta dalam bekerja menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Berdasarkan kajian di atas maka dapat disintesis bahwa Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri pegawai secara sadar atau tidak sadar yang membangkitkan semangat untuk melakukan pekerjaan secara maksimal sehingga menghasilkan hasil yang terbaik atau dengan kata lain motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja yang tercermin 1) kebutuhan untuk berprestasi 2) kebutuhan untuk menguasai pekerjaan; dan indikator sebagai berikut: (1) target kerja, (2) kualitas kerja, (3) Tanggung Jawab, (4) Pemimpin dan 5) keteladanan

Berdasarkan deskripsi teoritik dan kerangka berpikir di atas, dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat Pengaruh Langsung Kompetensi terhadap Motivasi Kerja pegawai staf Lapas Narkotika kelas IIA Jakarta.
2. Terdapat Pengaruh Langsung Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja pegawai staf Lapas Narkotika kelas IIA Jakarta.
3. Terdapat Pengaruh langsung Kompetensi terhadap kinerja Lapas Narkotika Kelas IIA Jakarta.
4. Terdapat Pengaruh langsung Komitmen organisasi terhadap kinerja Lapas Narkotika Kelas IIA Jakarta.
5. Terdapat Pengaruh Langsung Motivasi Kerja terhadap kinerja Lapas Narkotika Kelas IIA Jakarta.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kausal. Sedangkan untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh antara satu variable dengan variable yang lain menggunakan analisis jalur (*path analysis*) analisis jalur ini memerlukan persyaratan adanya hubungan regresional linear yang signifikan antara setiap dua variable. Untuk menghitung koefisiensi tiap jalur diperlukan koefisiensi korelasi setiap dua variable. Teknik pengumpulan data dengan Penelitian ini akan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data diantaranya, angket (kuesioner), wawancara (interview), dan dokumentasi. Pengukuran data yang ada dalam kuesioner menggunakan skala Likert

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Rangkuman hasil analisis deskriptif data kinerja, kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja, disajikan pada tabel 1.

Tabel 1 Rangkuman Statistik Deskriptif Variabel Penelitian
Statistics

		Statistics			
		KOMPETENSI	KOMITMEN ORGANISASI	MOTIVASI KERJA	KINERJA
N	Valid	68	68	68	68
	Missing	0	0	0	0
Mean		57,78	63,34	55,99	67,60
Std. Error of Mean		1,867	1,873	2,081	1,978
Median		58,50	66,50	57,00	69,00
Mode		44 ^a	67 ^a	59	90
Std. Deviation		15,392	15,444	17,162	16,313
Variance		236,921	238,526	294,522	266,124
Skewness		-,027	-,263	-,032	-,184
Std. Error of Skewness		,291	,291	,291	,291
Kurtosis		-1,020	-1,119	-1,238	-1,215
Std. Error of Kurtosis		,574	,574	,574	,574
Range		61	53	58	53
Minimum		24	32	26	37
Maximum		85	85	84	90
Sum		3929	4307	3807	4597

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian persyaratan analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linearitas dan uji homogenitas seperti tertera dalam tabel berikut:

1. Uji Normalitas

**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		KOMPETENSI	KOMITMEN ORGANISASI	MOTIVASI KERJA	KINERJA
N		68	68	68	68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	57,78	63,34	55,99	67,60
	Std. Deviation	15,392	15,444	17,162	16,313
Most Extreme Differences	Absolute	,106	,103	,089	,107
	Positive	,106	,093	,089	,085
	Negative	-,093	-,103	-,085	-,107
Test Statistic		,106	,103	,089	,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,058^c	,073^c	,200^{c,d}	,052^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas (one sample KS) diperoleh seluruh variabel pada asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari Sig. tabel 0,05 sehingga seluruh distribusi variabel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Tabel 3 Hasil Uji Linearitas

Jalur	n	Sig. (2-tailed)	Sig. Tabel (α)	Keterangan
X ₃ atas X ₁	68	0,065 ^{ns}	0.05	Berdistribusi normal
X ₃ atas X ₂	68	0,423 ^{ns}	0.05	Berdistribusi normal
Y atas X ₁	68	0,074 ^{ns}	0.05	Berdistribusi normal
Y atas X ₂	68	0,863 ^{ns}	0.05	Berdistribusi normal
Y atas X ₃	68	0,137 ^{ns}	0.05	Berdistribusi normal

Keterangan: ^{ns} = Linear

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh hasil bahwa seluruh $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan seluruh nilai Sig. *Deviation from linearity* $>$ Sig. Tabel ($\alpha = 0,05$), disimpulkan bahwa seluruhnya berdistribusi normal (linear).

3. Uji Homogenitas

Hasil uji Homogenitas secara rinci ditampilkan pada Tabel 4.

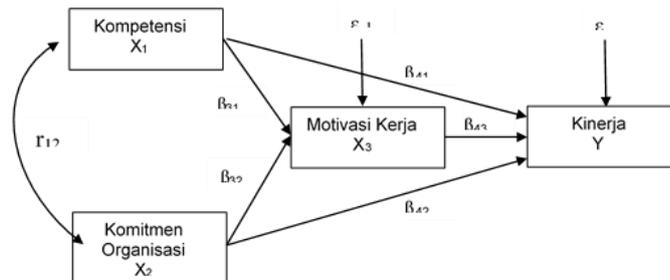
Tabel 4 Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances					
Jalur	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	Keterangan
X ₃ atas X ₁	1,241	1	134	,267	Data homogen
X ₃ atas X ₂	1,211	1	134	,273	Data homogen
Y atas X ₁	,385	1	134	,536	Data homogen
Y atas X ₂	,369	1	134	,544	Data homogen
Y atas X ₃	,250	1	134	,618	Data homogen

Hasil uji homogenitas antara variabel eksogen terhadap variabel endogen seluruhnya diperoleh nilai Sig. Lavene test > 0,05 maka data homogen.

4. Model Struktural dan Matriks Antar Variabel

Model struktural analisis Kompetensi (X₁), Komitmen Organisasi (X₂), dan Motivasi Kerja (X₃) terhadap Kinerja (Y). Model struktural tersebut disajikan pada Gambar 1.

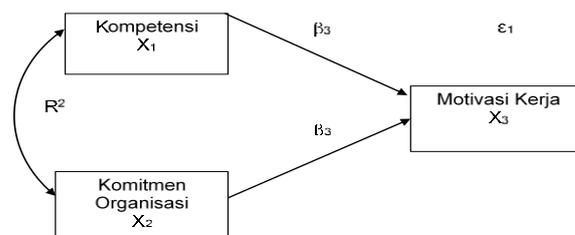


Gambar 1 Model Struktural Hubungan Antar Variabel

Matriks korelasi antar variabel dalam model struktural sebagaimana disajikan pada Gambar 1. Seluruh nilai korelasi antar variabel bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antar variabel yang terdapat dalam model struktural sebagaimana tampak pada Gambar 1. Selain itu, seluruh nilai koefisien korelasi tersebut signifikan pada $\alpha = 0,05$.

Model substruktur 1 dan substruktur 2 sesuai hipotesis penelitian yang diajukan sebagaimana Gambar 2 dan Gambar 3

a. Model Hubungan Kausal Antar Variabel Sub Struktur 1



Gambar 2 Konsep Model Hubungan Kausal Pada Sub Struktur 1

Hubungan kausal antar variabel pada Sub Struktur 1 terdiri atas sebuah variabel endogen yaitu X_3 dan dua variabel eksogen yaitu X_1 dan X_2 . Selanjutnya dapat dilakukan perhitungan masing-masing koefisien jalur. Dari hasil pengolahan data ditampilkan rangkuman hasil perhitungan dan pengujian koefisien jalur pada tabel 5.

Tabel 5 Uji-t Sub Struktural 1 Pengaruh variabel X_1 & X_2 terhadap X_3

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-10,516	3,068		-3,428	,001
KOMPETENSI	,692	,073	,621	9,517	,000
KOMITMEN ORGANISASI	,419	,072	,377	5,776	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Dari tabel 5 diketahui bahwa signifikansi kedua variabel eksogen terhadap variabel endogen (kompensasi) menunjukkan jalur signifikan, karena nilai thitung kedua variabel eksogen (Kompetensi dan Beban kerja) terhadap variabel endogen (Motivasi Kerja). > ttabel 0,05, 78 (1,665).

Tabel 6 Rangkuman Hasil Perhitungan & Uji Koefisien Jalur Sub Struktural 1

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-10,516	3,068		-3,428	,001
KOMPETENSI	,692	,073	,621	9,517	,000
KOMITMEN ORGANISASI	,419	,072	,377	5,776	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Tabel 7 Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,943 ^a	,889	,885	5,814

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI

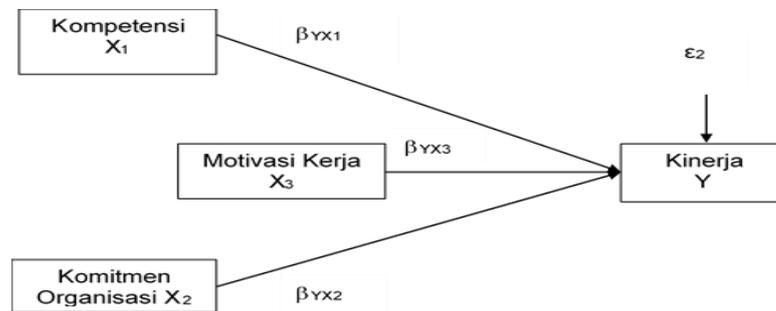
Dari nilai koefisien determinasi (R^2 adjusted) menunjukkan besarnya pengaruh variabel Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,885. Sisanya disebabkan faktor lain selain kedua variabel tersebut. Sedangkan besarnya koefisien residu $\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2 \text{ adjusted}} = \sqrt{1 - 0,885} = 0,339$ merupakan pengaruh variabel lain di luar X_1 dan X_2 . Dengan demikian persamaan sub struktur 1 adalah:

$$X_3 = \epsilon_1 + \beta_{31} X_1 + \beta_{32} X_2$$

$$X_3 = 0,339 + 0,621 X_1 + 0,377 X_2$$

b. Koefisien Jalur pada Sub Struktur 2

Model Konsep hubungan kausal pada substruktur 2 tertera pada Gambar 4



Gambar 4 Konsep Model Hubungan Kausal pada Sub Struktur 2

Hubungan kausal antar variabel pada sub struktur 2 terdiri dari satu endogen yakni variabel kinerja (Y) dan tiga variabel eksogen yakni X_1 , X_2 , dan X_3 . Persamaan struktural untuk sub struktural 2 sebagai berikut: $Y = \epsilon_2 + \beta_{Y1}.X_1 + \beta_{Y2}.X_2 + \beta_{Y3}.X_3$

Tabel 8

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,510	2,346		2,774	,007
KOMPETENSI	,162	,080	,152	2,015	,048
KOMITMEN ORGANISASI	,403	,064	,377	6,296	,000
MOTIVASI KERJA	,466	,089	,484	5,259	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel 8 menunjukkan bahwa ketiga koefisien jalur variabel eksogen terhadap variabel endogen (Kepuasan Kerja) signifikan karena nilai thitung ketiga variabel eksogen (Kompetensi, Beban Kerja dan Kompensasi) > ttabel 0,05, n = 78 dan ttabel = 1,665

Tabel 9 Rangkuman Hasil Perhitungan & Uji Koefisien Jalur Sub Struktur

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,510	2,346		2,774	,007
	KOMPETENSI	,162	,080	,152	2,015	,048
	KOMITMEN ORGANISASI	,403	,064	,377	6,296	,000
	MOTIVASI KERJA	,466	,089	,484	5,259	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel 10 Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,968 ^a	,938	,935	4,236

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI

Besarnya pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Y) dijelaskan oleh Kompetensi, Beban Kerja, dan Kompensasi adalah sebesar 0,935. Sedangkan besarnya koefisien residu $\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,935} = 0,254$ merupakan pengaruh variabel lain di luar ketiga variabel eksogen. Dengan demikian persamaan Sub Struktur 2 adalah:

$$Y = 0,254 + 0,152 X_1 + 0,377 X_2 + 0,484 X_3$$

Hasil dari koefisien jalur pada substruktur 1 dan substruktur 2 berubah menjadi persamaan struktur sebagai berikut:

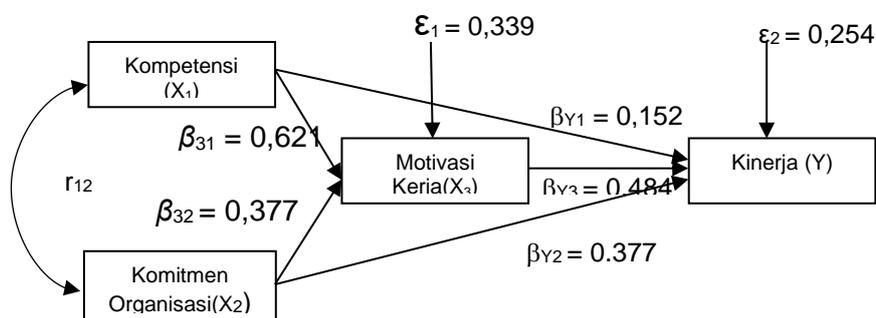
$$X_3 = \epsilon_1 + \beta_{31} X_1 + \beta_{32} X_2$$

$$X_3 = 0,339 + 0,621 X_1 + 0,377 X_2$$

$$Y = \epsilon_2 + \beta_{Y1} X_1 + \beta_{Y2} X_2 + \beta_{Y3} X_3$$

$$Y = 0,254 + 0,152 X_1 + 0,377 X_2 + 0,484 X_3$$

Dengan demikian diagram jalur hubungan antar variabel pada Gambar 6



Gambar 6 Hubungan Kausal Variabel X_1 , X_2 , dan X_3 Terhadap Y

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur, model koefisien per sub, struktur 1 diperoleh 2 koefisien jalur, yaitu $\beta_{31} = 0,621$ dan $\beta_{32} = 0,377$, dan struktur 2 diperoleh 3 koefisien jalur, yaitu $\beta_{Y1} = 0,152$; $\beta_{Y2} = 0,377$; $\beta_{Y3} = 0,484$. Secara rinci

hasil perhitungan koefisien jalur substruktur 1 dan substruktur 2 disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11 Matrik Koefisien Korelasi dan Koefisien Jalur Antar Variabel

No.	Jalur	Koefisien Jalur (β)	df	t_{hitung}	t_{tabel}	Keputusan Uji
					0,05	
1.	β_{31}	0,621	67	9,517*	1,665	X ₁ berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap X ₃
2.	β_{32}	0,377	67	5,776*	1,665	X ₂ berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap X ₃
3.	β_{y1}	0,152	67	2,015*	1,665	X ₁ berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Y
4.	β_{y2}	0,377	67	6,296*	1,665	X ₂ pengaruh langsung negative dan signifikan terhadap Y
5.	β_{y3}	0,484	67	5,259*	1,665	X ₃ berpengaruh langsung negative dan signifikan terhadap Y

Keterangan:

* = Signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$)

C. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pengujian analisis jalur di atas, maka dapat dijelaskan pengujian hipotesis sebagai berikut:

Tabel 12 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Uji Statistik	Keputusan Ho	Kesimpulan
1	Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi kerja	Ho: $\beta_{31}=0$ Ho: $\beta_{31}\neq 0$	Ho Ditolak H1 Diterima	Berpengaruh positif dan signifikan
2	Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Motivasi kerja	Ho: $\beta_{32}=0$ Ho: $\beta_{32}\neq 0$	Ho Ditolak H1 Diterima	Berpengaruh positif dan signifikan
3	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja	Ho: $\beta_{y1}=0$ Ho: $\beta_{y1}\neq 0$	Ho Ditolak H1 Diterima	Berpengaruh positif dan Signifikan
4	Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja	Ho: $\beta_{y2}=0$ Ho: $\beta_{y2}\neq 0$	Ho Ditolak H1 Diterima	Berpengaruh positif dan signifikan
5	Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja	Ho: $\beta_{y3}=0$ Ho: $\beta_{y3}\neq 0$	Ho Ditolak H1 Diterima	Berpengaruh positif dan signifikan

PEMBAHASAN

Kompetensi berpengaruh langsung secara positif terhadap Motivasi kerja.

Kebenaran ini ditunjukkan terhadap pengujian secara keseluruhan koefisien jalur, sedangkan secara parsial oleh nilai korelasi serta pengujian secara signifikan dilakukan dengan uji t. Pengujian secara parsial ditunjukkan oleh nilai koefisien

korelasi. Nilai untuk menguji secara individual hubungan variabel eksogen X_1 terhadap variabel endogen X_3 , atau untuk menguji hubungan Kompetensi terhadap Motivasi kerja. Pengujian terhadap nilai jalur pengujian secara kumulatif, pengaruh variabel eksogen X_1 terhadap endogen X_3 . Pengujian dilakukan dengan tujuan menguji jalur secara kumulatif Kompetensi terhadap Motivasi kerja. Dari pengujian tersebut terdapat temuan pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi kerja pegawai staf $\beta_{31} = 0,621$.

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis diterima kebenarannya, dengan demikian Kompetensi berpengaruh langsung secara positif terhadap Motivasi Kerja, artinya apabila pegawai staf mempunyai Kompetensi yang baik, maka didalam melaksanakan tugas tersebut akan mempunyai Motivasi kerja yang tinggi pada pegawai staf Lapas Narkotika Kelas II A Jakarta, sebaliknya yang pegawai staf yang Kompetensi kurang baik, kecenderungan tidak mempunyai Motivasi kerja yang tinggi pada pegawai staf Lapas Narkotika Kelas II A Jakarta.

Komitmen organisasi berpengaruh langsung secara positif terhadap Motivasi kerja.

Kebenaran ini ditunjukkan terhadap pengujian secara keseluruhan koefisien jalur, sedangkan secara parsial oleh nilai korelasi serta pengujian secara signifikan dilakukan dengan uji t. Pengujian secara parsial ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi. Nilai untuk menguji secara individual hubungan variabel eksogen X_2 terhadap variabel endogen X_3 , atau untuk menguji hubungan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi kerja. Pengujian terhadap nilai jalur pengujian secara kumulatif, pengaruh variabel eksogen X_2 terhadap endogen X_3 . Pengujian dilakukan dengan tujuan menguji jalur secara kumulatif Komitmen organisasi terhadap Motivasi. Dari pengujian tersebut terdapat temuan pengaruh Komitmen organisasi terhadap Motivasi kerja pegawai staf $\beta_{32} = 0,377$.

Kompetensi berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja.

Kebenaran ini ditunjukkan terhadap pengujian secara keseluruhan koefisien jalur, sedangkan secara parsial oleh nilai korelasi serta pengujian secara signifikan dilakukan dengan uji t. Pengujian secara parsial ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi. Nilai untuk menguji secara individual hubungan variabel eksogen X_1 terhadap variabel endogen Y, atau untuk menguji hubungan Kompetensi terhadap kinerja. Pengujian terhadap nilai jalur pengujian secara kumulatif, pengaruh variabel eksogen X_1 terhadap endogen Y. Pengujian dilakukan dengan tujuan menguji jalur secara kumulatif Kompetensi terhadap Kinerja. Dari pengujian tersebut terdapat temuan pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai staf $\beta_{y1} = 0,152$ artinya pengaruh kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,152 sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima kebenarannya, dengan demikian kompetensi berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja, artinya

Komitmen organisasi berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,377. Artinya, peningkatan komitmen organisasi meliputi Komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normative pegawai menyebabkan

peningkatan kinerja Pegawai Lapas Narkotika Kelas IIA Jakarta. Dari temuan penelitian diperoleh pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja. Artinya Komitmen organisasi yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan Kinerja untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai staf dalam bekerja. Kebenaran ini ditunjukkan terhadap pengujian secara keseluruhan koefisien jalur, sedangkan secara parsial oleh nilai korelasi serta pengujian secara signifikan dilakukan dengan uji t. Kebenaran ini ditunjukkan terhadap pengujian secara keseluruhan koefisien jalur, sedangkan secara parsial oleh nilai korelasi serta pengujian secara signifikan dilakukan dengan uji t. Pengujian secara parsial ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi. Nilai untuk menguji secara individual hubungan variabel eksogen X_2 terhadap variabel endogen Y, atau untuk menguji hubungan Komitmen organisasi terhadap Kinerja. Pengujian terhadap nilai jalur pengujian secara kumulatif, pengaruh variabel eksogen X_2 terhadap endogen Y., atau untuk menguji hubungan Komitmen organisasi terhadap Kinerja. Pengujian terhadap nilai jalur pengujian secara kumulatif, pengaruh variabel eksogen X_2 terhadap endogen Y. Pengujian dilakukan dengan tujuan menguji jalur secara kumulatif Komitmen organisasi terhadap kinerja. Dari pengujian tersebut terdapat temuan pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai staf $\beta_{y2} = 0,377$ artinya pengaruh kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,377 sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Motivasi kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,484. Artinya, peningkatan motivasi kerja pegawai menyebabkan peningkatan kinerja Pegawai Lapas Narkotika Kelas IIA Jakarta. Kebenaran ini ditunjukkan terhadap pengujian secara keseluruhan koefisien jalur, sedangkan secara parsial oleh nilai korelasi serta pengujian secara signifikan dilakukan dengan uji t. Pengujian secara parsial ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi. Nilai untuk menguji secara individual hubungan variabel eksogen X_3 terhadap variabel endogen Y, atau untuk menguji hubungan Motivasi kerja terhadap Kinerja. Pengujian terhadap nilai jalur pengujian secara kumulatif, pengaruh variabel eksogen X_3 terhadap endogen Y. Pengujian dilakukan dengan tujuan menguji jalur secara kumulatif Motivasi kerja terhadap kinerja. Dari pengujian tersebut terdapat temuan pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai staf $\beta_{y3} = 0,484$ artinya pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja sebesar 0,484 sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

KESIMPULAN,

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai staf Lapas Narkotika Kelas IIA Jakarta sebesar 0,621, membuktikan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan Motivasi kerja Pegawai staf di Lapas Narkotika Kelas II A Jakarta .

2. Komitmen organisasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai staf Lapas Narkotika Kelas IIA Jakarta sebesar 0,377, membuktikan bahwa Komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan Motivasi kerja Pegawai staf di Lapas Narkotika Kelas II A Jakarta .
3. Kompetensi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai staf Lapas Narkotika Kelas IIA Jakarta sebesar 0,195, membuktikan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai staf di Lapas Narkotika Kelas II A Jakarta .
4. Komitmen organisasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai staf Lapas Narkotika Kelas IIA Jakarta sebesar 0,364, membuktikan bahwa Komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai staf di Lapas Narkotika Kelas II A Jakarta .
5. Motivasi kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai staf Lapas Narkotika Kelas IIA Jakarta sebesar 0,452, membuktikan bahwa Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai staf di Lapas Narkotika Kelas II A Jakarta .

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, (2013), *Performance Management Third Edition* (New Jersey: Pearson Education Inc.
- Agusnan, S.(2020). "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Freight Express Medan". Jurnal Warta Edisi 63, Volume 14, No. 1, pp. 1-208 Januari 2020. ISSN: 1829-7463 Universitas Dharmawangsa, Medan
- Amirullah. (2015) .*Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bangun (2012) .*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.
- Budiman. (2016) *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendeand Manado),Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi.
- Davis dan Werther. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Dira, A.A. (2020). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Teamwork Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis)". *Bussiness Management and Enterepreneurshiip Journal*. Volume 2, Nomor 2, Juni 2020. ISSN 2355-6099 (Print): ISSN 2620-6188 (Online) Ciamis: Fakultas Ekonomi Universitas Galuh
- Dirwan,A(2019). *Statistika Aplikasi Praktis untuk penelitian*. Depok:rajaGarfindo Persada.
- Edison, et al. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: Alfabeta.
- Fathor, R. (2018)" *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Teamwork Sebagai Variabel Intervening* (Studi Pada Karyawan PT. First Media Malang). Tesis S2 Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang. April 2018.

- Fathiyah.(2022) *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Perusahaan Pembiayaan Kota Jambi)*J-Mas (Jurnal manajemen dan sains) Vol.7 no1.2022
- Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro, (2013),
- Gibson, J. L., Ivancevich, J.M., Donnelly. Jr.J.H. dan Konopaske. R. (2012) *Organizations: Behavior, Structure, Processes Fourteenth Edition*. New York: McGraw-Hill Companies Inc., 2012
- Haryono Sugeng, (2016) “*Pengaruh Kedisiplinan Siswa Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ekonomi*”, Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan
- Hafidzi.(2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian Iptek.
- Imas.(2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Irfan.(2020) *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar*
- Isvandiar Any, (2014)“ *Pengaruh Kepribadian Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera Cabang Dieng Malang*”, Jurnal Jibeka
- Kasmir. (2015) *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Satu. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Lawasi, E. S. & Triatmanto, B. (2017) *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. JMDK,
- Lusia Nurbani Kartika dan Agus Sugiarto . (2014). *Pengaruh Tingkat Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol XVII, No.1, ISSN 1979-6471.
- Mangkunegara. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.2017,p.139
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masram.(2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publiser.
- Moehariono. (2013), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mondy dan Martocchio, J.J. (2016), *Human Resource Management, ed.14.*, (Harlow: Pearson Education,
- Mulyasa.(2013) *Pengembangan dan implentasi pemikiran kurikulum*. Bandung : rosdakarya .
- Ni Kadek Ayu Dwiyanti, Komang Krisna Heryanda dan Gede Putu Agus Jana Susila. (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Managemen. Vol.5,No.2, P-ISSN 2476-8782.2019
- Notoatmodjo. (2015) *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka cipta.
- Prawira, (2014) *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Rahayu, D.D. & Subagio, M. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Tim Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Ditkersinhan Ditjen Strategi*

- Pertahanan Kementerian Pertahanan RI. Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia. Volume 10, Nomor 2, Juli 2021. ISSN: 1418704627*
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai.(2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RajaGrafindo
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat,
- Sangadji, E.M., dan Sopiah. (2013). *Prilaku Konsumen: Pendekatan Praktis* Disertai: Himpunan Jurnal Penelitian. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Schein, E.H. "*Organizational Culture and Leadership*", (Jossey Bass,. San Francisco. 2010),
- Sedarmayanti, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung; PT Refika Aditama.
- _____ (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Refika.
- Shielpani, A. (2018). "*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan* (Survei Pada Bank Jawa Barat Banten Kantor Cabang Suci Bandung)". *Jurnal Manajemen Magister*, Vol.04. No.02, Juli 2018, Informatics and Business Institute Darmajaya, Bandung ISSN (2047-1560) and print ISSN (2047-1552)
- Singarimbun, M & Effendi, S. (2011). *Metode Penelitian Surva*. Jakarta: LP3S.
- Sitompul.(2021) *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI*.*Jurnal korelasi*.vol 2.No.1
- Sudaryo, et al. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2014),*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2016),*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy.(2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, , Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sunyoto, D. (2015), *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset* (Jakarta: Center of Academic Publishing Service.
- Sri Gustina Pane dan Fatmawati. (2017).*Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertahanan Nasional Kota Medan*. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*. Vol.2, No.3, ISSN 2339-05006, 2017.
- Tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta, Expert. 2017).
- Wibowo. (2016), *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Widodo, S. (2020). *The Effect of Task Competence, Placement and Organizational Commitment on Performance, a Performance : A study in Airforce Command and Staff College ini Lembang*, Bandung. *International Journal*

of Innovation, Creativity and Change, www.ijicc.net Volume 11, Issue 8,
pp.681-59, 2020, ISSN: 2201-1323

Wirawan.(2015) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Teori, Aplikasi, dan
Penelitian). Jakarta: Salemba Empat.