

Pengaruh Kompetensi SDM Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada DPRD Kota Jayapura Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderasi

Perista Grace Riris Binsyoi Aritonang*, Stevanus Thane**, Musa Yan Jouwe**, dan Verdi Payung Tappi***

* Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura

** Dosen Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura

*** Dosen Program Studi Ekonomi Pembangunan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura

ARTICLE INFO

Riwayat Artikel:

Diterima 1 Juli 2025

Disetujui 25 Juli 2025

Keywords:

Kompetensi SDM
Budaya Kerja
Komitmen Organisasi
Kinerja Pegawai
SEM-PLS

ABSTRAK

Abstract : *This study aims to analyze the effect of human resource (HR) competencies and work culture on employee performance at the Regional House of Representatives (DPRD) of Jayapura City, with organizational commitment as a moderating variable. The method used is explanatory research with a quantitative approach, employing Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). The sample consists of all 63 staff members of the DPRD Jayapura City secretariat. The results reveal that both HR competencies and work culture significantly and positively influence employee performance. Likewise, competencies and work culture have a significant impact on organizational commitment, which in turn positively affects performance. Furthermore, organizational commitment mediates the relationship between both HR competencies and work culture with employee performance, although the mediation effect is relatively low. This research underscores the importance of enhancing competencies and fostering a strong work culture to improve both commitment and overall employee performance.*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia (SDM) dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada DPRD Kota Jayapura, serta peran komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. Metode yang digunakan adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif melalui pengolahan data menggunakan metode SEM-PLS. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sekretariat DPRD Kota Jayapura yang berjumlah 63 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM dan budaya kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, kompetensi dan budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dan komitmen organisasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, komitmen organisasi terbukti memediasi hubungan antara kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai, meskipun dengan pengaruh mediasi yang tergolong rendah. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengembangan kompetensi dan budaya kerja yang kuat untuk meningkatkan komitmen dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Alamat Korespondensi :

Perista Grace Riris Binsyoi Aritonang,
Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura,
Jln. Beringin Entrop, Kota Jayapura, Papua
E-Mail : peristariris@gmail.com

Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan faktor utama dalam keberhasilan organisasi, termasuk di lingkungan DPRD Kota Jayapura. Beberapa faktor utama yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai

pada Lembaga DPRD Kota Jayapura adalah kompetensi sumber daya manusia (SDM), budaya kerja, dan Komitmen Organisasi. Kompetensi SDM mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai dalam menjalankan tugasnya, sedangkan budaya kerja mencerminkan nilai, norma, dan perilaku yang diterapkan dalam lingkungan kerja. Namun, pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja pegawai dapat bervariasi tergantung pada tingkat komitmen organisasi. Komitmen organisasi berperan sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara kompetensi SDM dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan tersebut di lingkungan DPRD Kota Jayapura, sehingga merasa penulis tertarik melakukan penelitian yang lebih mendalam untuk membuktikan permasalahan tersebut dengan judul ***Pengaruh Kompetensi Sdm, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DPRD Kota Jayapura Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi.***

Rumusan Masalah

1. Apakah Kompetensi SDM berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada DPRD Kota Jayapura ?
2. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada DPRD Kota Jayapura ?
3. Apakah Kompetensi SDM berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pada DPRD Kota Jayapura ?
4. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pada DPRD Kota Jayapura ?
5. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada DPRD Kota Jayapura ?
6. Apakah Kompetensi SDM memediasi pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada DPRD Kota Jayapura ?
7. Apakah Budaya Kerja memediasi pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada DPRD Kota Jayapura ?

Landasan Teori

Kompetensi SDM (Teori Kompetensi McClelland, 1973)

Teori kompetensi yang dikembangkan oleh **David McClelland** menyatakan bahwa kompetensi terdiri dari kombinasi keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik pribadi yang dapat memprediksi kinerja individu dalam suatu pekerjaan. McClelland menekankan bahwa kompetensi tidak hanya terbatas pada kualifikasi formal, tetapi juga pada faktor-faktor seperti motivasi, nilai, dan pengalaman kerja yang dapat meningkatkan efektivitas pegawai. Dalam konteks penelitian ini, semakin tinggi kompetensi SDM, semakin baik pula kinerja pegawai DPRD Kota Jayapura.

Budaya Kerja (Teori Budaya Organisasi Schein, 1985)

Edgar Schein, menjelaskan bahwa budaya organisasi terdiri dari tiga tingkat: artefak (simbol dan struktur yang terlihat), nilai-nilai yang dianut (beliefs and values), dan asumsi dasar (deeply embedded assumptions). Budaya kerja yang kuat dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pegawai untuk bekerja lebih efektif. Jika DPRD Kota Jayapura memiliki budaya kerja yang positif, maka kinerja pegawai akan meningkat karena mereka memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan tujuan organisasi.

Komitmen Organisasi (Teori Komitmen Organisasi Meyer & Allen, 1991)

Meyer & Allen mengembangkan teori tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu:

1. **Affective Commitment** (Komitmen Afektif): Pegawai merasa terikat secara emosional dengan organisasi.
2. **Continuance Commitment** (Komitmen Berkelanjutan): Pegawai bertahan karena adanya pertimbangan biaya jika meninggalkan organisasi.
3. **Normative Commitment** (Komitmen Normatif) : Pegawai merasa berkewajiban untuk tetap bekerja karena faktor moral dan etika.

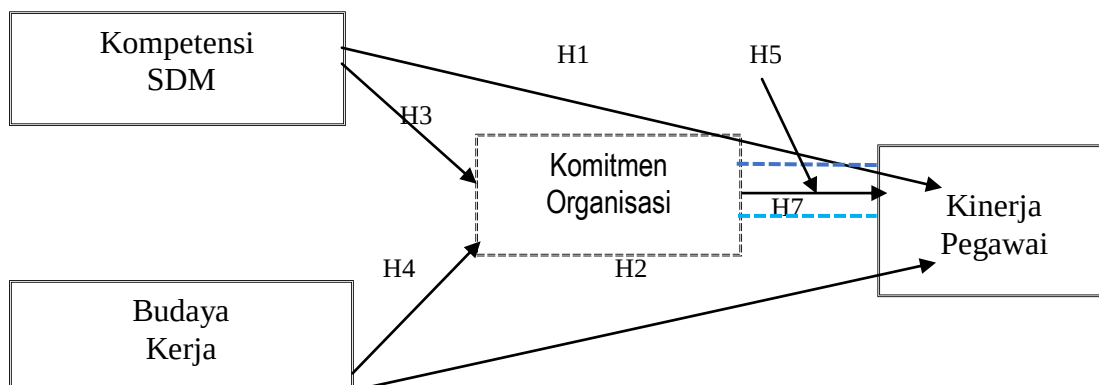
Dalam konteks penelitian ini, komitmen organisasi berperan sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh kompetensi SDM dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai DPRD Kota Jayapura.

Kinerja Pegawai (Teori Kinerja Mangkunegara, 2005)

Anwar Prabu Mangkunegara mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal seperti kemampuan dan motivasi, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan kebijakan organisasi. Dalam penelitian ini, kinerja pegawai DPRD Kota Jayapura akan diukur berdasarkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas dalam menjalankan tugasnya.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Kompetensi SDM, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada DPRD Kota Jayapura dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. Untuk memberikan gambaran yang jelas dalam penelitian ini, di buat kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Pikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir tersebut di atas, maka hipotesis yang akan diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H1: Terdapat pengaruh antara Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai DPRD Kota Jayapura
2. H2: Terdapat pengaruh antara Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai DPRD Kota Jayapura
3. H3 : terdapat pengaruh antara Kompetensi SDM terhadap Komitmen Organisasi,
4. H4: Terdapat pengaruh antara Budaya Kerja terhadap Komitmen Organisasi
5. H5: Terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai DPRD Kota Jayapura.
6. H6 : Terdapat pengaruh antara Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi
7. H7: Terdapat pengaruh antara Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai DPRD Kota Jayapura yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Terkait dengan pokok masalah dan tujuannya, penelitian ini menggunakan pola eksplanasi (*explanation*). Penelitian eksplanasi adalah penelitian yang menggambarkan pengaruh antara dua variable atau lebih, yang bersifat simetris, kausal hubungan antara variabel dalam penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada DPRD Kota Jayapura, secara khusus pada Sekretariat dimana jumlahnya sebanyak 65 orang pegawai. Sesuai dengan pendapat Arikunto (2020) mengemukakan bahwa apabila subyek penelitian kurang dari 100 sebaiknya diambil seluruhnya. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang jumlahnya sebanyak 64 orang.

Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul, selanjutnya akan dianalisis dengan metode yang sesuai dan mudah dipahami dengan tujuan agar data mentah yang dikumpulkan mempunyai arti dan bermakna guna menjawab permasalahan yang ada. Teknik analisa data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Analisa Kualitatif Deskriptif.

Analisa kualitatif deskriptif adalah analisa yang mendiskripsikan fenomena yang diteliti melalui data sampel sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum, Sugiyono (2019). Dalam penelitian ini menggunakan analisis Structural Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS). Structural Equation Modeling (SEM) termasuk teknik analisis yang dimungkinkan pengujian korelasi antar variabel yang kompleks untuk mendapatkan cerminan lengkap keseluruhan model. Model struktural dan measurement mampu diuji secara bersamaan dalam SEM (Ghozali, 2021).

Analisa Data

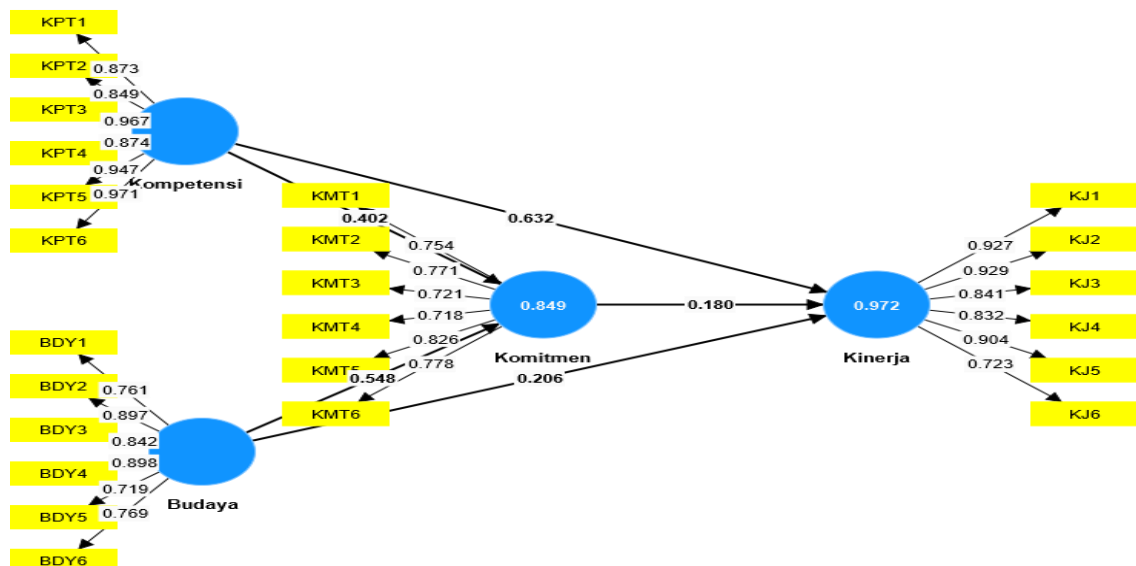
Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dilakukan terhadap indikator-indikator dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk memastikan instrument penelitian yang digunakan sudah mempresentasikan apa yang ingin di ukur. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban responden.

Uji validitas terdiri dari dua jenis yaitu uji convergent validity dan uji discriminant validity. Uji validitas di katakan valid apabila nilai loading faktor $\geq 0,70$ dan average variance extracted AVE $\geq 0,50$. Sedangkan uji reliabilitas merupakan uji statistik yang digunakan untuk mengukur tingkat akurasi dan konsistensi data dalam suatu penelitian. Uji reliabilitas di lakukan dengan menggunakan nilai composite realibility dan cronbach alpha. Uji reliabilitas di katakan reliable apabila nilai composite realibility $\geq 0,70$ dan cronbachs alpha $\geq 0,70$ (Hair et al, 2019).

a. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*Outer Model*) dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data layak atau tidak pengukuran yang dilakukan. Langkah pertama dalam uji model pengukuran dalam PLS yaitu dengan membuat model structural yang di bentuk dari perumusan masalah dalam penelitian ini. Setelah dilakukan uji algoritma untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data penelitian maka di peroleh hasil pengujian sebagai berikut.



Gambar 2 Output Calculate Algoritma
Sumber: Lampiran 3, Hasil SMARTPLS diolah 2025

b. Convergent Validity

Pengukuran Convergent Validity merupakan pengukuran validitas konstruk. Validitas yang konvergen dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Ghozali, 2020). Nilai validitas pada output Smart PLS dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap item konstruk, di mana, jika nilai loading lebih besar dari 0,7, maka item tersebut valid digunakan sebagai indikator variabel latennya. Hasil pengujian validitas dengan uji convergent validity dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1 Uji Convergent Validity (*Outer Loading*)

Variabel Kompetensi, Budaya Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Variabel	Indikator	Uji Validitas		Keterangan
		Outer Loading	AVE	
Kompetensi	KPT.1	0.778	0.839	VALID
	KPT.2	0.873		
	KPT.3	0.849		
	KPT.4	0.967		
	KPT.5	0.874		
	KPT.6	0.947		
Budaya Kerja	BDY.1	0.761	0.668	VALID
	BDY.2	0.897		
	BDY.3	0.842		
	BDY.4	0.898		
	BDY.5	0.719		
	BDY.6	0.769		
Komitmen Organisasi	KMT.1	0.754	0.581	VALID
	KMT.2	0.771		
	KMT.3	0.721		
	KMT.4	0.718		
	KMT.5	0.826		
	KMT.6	0.778		
Kinerja Pegawai	KJ.1	0.927	0.774	VALID
	KJ.2	0.929		
	KJ.3	0.841		
	KJ.4	0.832		
	KJ.5	0.904		
	KJ.6	0.723		

Sumber : Lampiran 3, diolah 2025

Hasil tabel 1 Uji Convergent Validity (*Outer Loading*) untuk pengujian validitas, menunjukkan bahwa; Variabel kompetensi diukur oleh 6 item valid dengan nilai *outer loading*-nya berkisar dari 0,778 – 0,967 yang berarti bahwa ke 6 item pengukuran tersebut valid mengukur variabel kompetensi dan tingkat validitas konvergen yang ditunjukkan oleh nilai AVE 0,839 > 0,50 telah memenuhi syarat validitas konvergen yang baik.

Variabel budaya kerja diukur dengan 6 item pengukuran dimana nilai *outer loading* berkisar dari 0,719 – 0,898, ini berarti ke 6 item pengukuran valid mengukur variabel budaya kerja dan tingkat validitas konvergen yang ditunjukkan dengan nilai AVE sebesar 0,668 > 0,50 telah memenuhi syarat validitas konvergen yang baik.

Variabel komitmen organisasi diukur dengan 6 item pengukuran dimana nilai *outer loading* berkisar dari 0,721 – 0,856, ini berarti ke 6 item pengukuran valid mengukur variabel komitmen organisasi dan tingkat validitas konvergen yang ditunjukkan dengan nilai AVE 0,581 > 0,50 telah memenuhi syarat validitas konvergen yang baik.

Serta Variabel kinerja pegawai diukur dengan 6 item pengukuran dimana nilai *outer loading* berkisar dari 0,723 – 0,929, ini berarti ke 6 item pengukuran valid mengukur variabel kinerja pegawai dan tingkat validitas konvergen yang ditunjukkan dengan nilai AVE 0,774 > 0,50 telah memenuhi syarat validitas konvergen yang baik.

c. *Discriminant Validity*

Discriminant validity adalah tingkat diferensi suatu indikator dalam mengukur konstruk instrumen. Untuk menguji *discriminant validity* dapat dilakukan dengan pemeriksaan *Cross Loading* yaitu koefisien korelasi indikator terhadap konstruk asosiasinya (*crossloading*) dibandingkan dengan koefisien korelasi dengan konstruk lain (*cross loading*). Nilai konstruk korelasi indikator harus lebih besar terhadap konstruk asosiasinya daripada konstruk lain. Nilai yang lebih besar tersebut mengindikasikan kecocokan suatu indikator untuk menjelaskan konstruk asosiasinya dibandingkan menjelaskan konstruk-konstruk yang lain. Hasil pengujian validitas dengan uji *discriminant validity* dalam penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 2 Uji discriminant Validity (*Cross Loading*)

	Budaya	Kinerja	Komitmen	Kompetensi
BDY1	0.761	0.733	0.707	0.706
BDY2	0.897	0.803	0.803	0.766
BDY3	0.842	0.705	0.712	0.663
BDY4	0.898	0.834	0.772	0.793
BDY5	0.719	0.780	0.750	0.761
BDY6	0.769	0.648	0.653	0.586
KJ1	0.850	0.927	0.842	0.941
KJ2	0.863	0.929	0.840	0.922
KJ3	0.745	0.841	0.791	0.843
KJ4	0.843	0.832	0.790	0.758
KJ5	0.836	0.904	0.817	0.872
KJ6	0.622	0.723	0.700	0.663
KMT1	0.677	0.800	0.754	0.785
KMT2	0.677	0.724	0.771	0.658
KMT3	0.597	0.594	0.721	0.622
KMT4	0.734	0.583	0.718	0.548
KMT5	0.814	0.804	0.826	0.755
KMT6	0.604	0.682	0.778	0.639
KPT1	0.883	0.886	0.837	0.873
KPT2	0.754	0.815	0.765	0.849
KPT3	0.786	0.920	0.819	0.967
KPT4	0.720	0.823	0.729	0.874
KPT5	0.810	0.924	0.820	0.947
KPT6	0.859	0.960	0.871	0.971

Sumber: Lampiran 3 diolah 2025.

Dari hasil tabel 2 diatas menunjukkan nilai cross loading untuk seluruh item pengukuran variabel kompetensi berkorelasi lebih tinggi yang di ukurnya dibandingkan korelasi lebih rendah dengan variabel lainnya. Demikianpun item-item pengukuran variabel budaya kerja kerja mengukur lebih tinggi variabel budaya kerja yang diukurnya di bandingkan berkorelasi lebih rendah dengan variabel lainnya. Dan item-item pengukuran variabel komitmen organisasi mengukur lebih tinggi variabel komitmen organisasi yang diukurnya di bandingkan berkorelasi lebih rendah dengan variabel lainnya. Serta item-item pengukuran variabel kinerja mengukur lebih tinggi variabel kinerja yang diukurnya di bandingkan berkorelasi lebih rendah dengan variabel lainnya. Dengan demikian secara keseluruhan validitas discriminant dengan cross loading terpenuhi,

d. *Composite Reliability*

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur apakah sebuah indikator sudah pas penggunaannya untuk mengukur variabel tertentu. Pengukuran reliabilitas dengan Composite Reliability dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsisten dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Rule of Thumb yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai composite reliability yang dihasilkan harus lebih besar dari 0,7 dan cronbach's alpha di atas 0,70 (Hair et al (2019)). Hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* sebagai berikut.

Tabel 3 Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

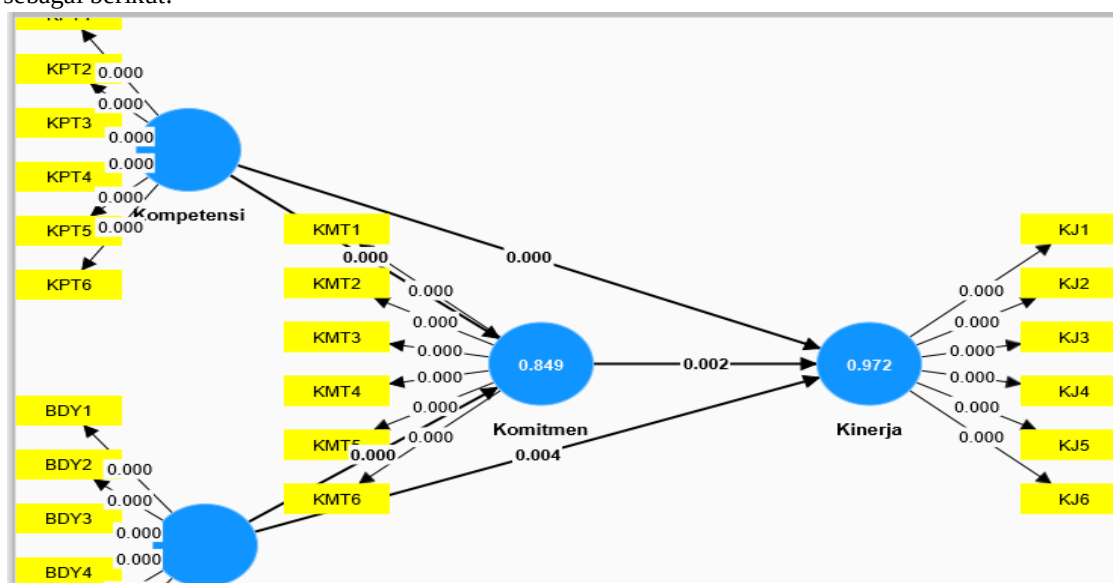
Variabel	Uji Reliabilitas		Keterangan
	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	
Kompetensi	0.960	0.964	Realible
Budaya Kerja	0.899	0.903	Realible
Komitmen Organisasi	0.856	0.862	Realible
Kinerja	0.929	0.938	Realible

Sumber : Lampiran 3, diolah 2025

Berdasarkan hasil tabel 3 diatas dapat dilihat bawah setiap variabel dalam penelitian ini meliputi kompetensi, budaya kerja, komitmen organisasi dan kinerja masing-masing variabel memiliki nilai cronbachs alpha di atas 0,7 dan nilai composite reliability di atas 0,7 dan Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa instrument penelitian ini telah memenuhi pengujian reliabilitas atau dapat di katakan realibel.

e. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Analisis model struktural atau inner model merupakan uji yang menggambarkan hubungan antar variabel laten, Inner model ini dievaluasi dengan melihat nilai R-Square pada konstruk endogen, untuk menguji Q2 predictive relevance, dan AVE untuk menguji predictiveness dengan prosedur resampling seperti bootstrapping untuk memperoleh stabilitas dari estimasi. Hasil output bootstrapping dihasilkan sebagai berikut.



Gambar 3 Output Calculate Bootstrapping

Sumber: Lampiran 3 Hasil SMARTPLS 4.0 2025

Uji model structural terdiri dari 3 pengujian yaitu; r-square, path coefficient dan uji t signifikansi. Uji r-square di lakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel independent dalam mempengaruhi variabel dependent. Sedangkan uji path coefficient dan uji t dilakukan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini.

Tabel 4 Uji R-Square (R²)

Variabel	R-Square	Ajusted R-Square
Komitmen	0.849	0.845
Kinerja	0.972	0.971

Sumber: Lampiran 3, Hasil SMARTPLS diolah 2024

Berdasarkan hasil tabel 4, di ketahui nilai Ajusted R-Square untuk variabel komitmen prganisasi sebesar 0,845 atau 84,5%. Hal ini menunjukan bahwa variabel komitmen organisasi dapat di jelaskan oleh variabel kompetensi dan budaya kerja, sedangkan sisanya sebesar 15,5% di jelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Nilai Ajusted R-Square untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,971 atau 97,1%. Hal ini menunjukan bahwa variabel kinerja pegawai dapat di jelaskan oleh variabel kompetensi, budaya kerja dan komitmen organisasi sebesar 97,1%, sedangkan sisanya sebesar 2,9% di jelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Sedangkan nilai *predictive-relevance* diperoleh dengan rumus:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \\
 Q^2 &= 1 - (1 - 0.972^2)(1 - 0.849^2) \\
 Q^2 &= 1 - (1 - 0.945)(1 - 0.720) \\
 Q^2 &= 1 - (0.055 \times 0.28) \\
 Q^2 &= 0.9846
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan memperlihatkan nilai *predictive-relevance* sebesar 0.9846 atau 96,46%, sehingga model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan. Nilai *predictive relevance* sebesar 98,46% mengindikasikan bahwa keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 98,46% atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data 98,46% dapat dijelaskan oleh model tersebut. Sedangkan sisanya 1,54% dijelaskan oleh variabel lain yang belum terkandung dalam model ini. Hasil ini dikatakan bahwa model PLS yang terbentuk sudah cukup baik, karena dapat menjelaskan 99,58% dari informasi secara keseluruhan.

Pengujian Hipotesa Penelitian (*Inner Model*)

Pengujian hipotesa pada masing-masing jalur pengaruh langsung secara partial dalam penelitian ini di analisa dengan menggunakan smart-PLS 4.0 hasil pada tabel 5, sebagai berikut :

Tabel 5 Pengujian Hipotesa Pengaruh Langsung

Hipotesa	Path Coefficient	T-statistic (> t tabel 1,96	P-value (< 0,05 Sig)	95% Kepercayaan Path Coefficient		F Square
				Batas Bawah	Batas Atas	
Kompetensi Kinerja →	0,187	12,716	0,000	0,527	0,772	2,635
Budaya Kinerja →	0,206	2,889	0,004	0,070	0,353	0,239
Kompetensi Komitmen →	0,402	4,159	0,000	0,251	0,652	0,245
Budaya Komitmen →	0,548	5,412	0,000	0,287	0,703	0,457
Komitmen Kinerja →	0,180	3,029	0,002	0,061	0,299	0,176

Sumber: Lampiran 3, Hasil SMARTPLS 4.0 diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa pengaruh langsung pada tabel 5, diatas maka dapat di jelaskan sebagai berikut.

- Hipotesa 1. Kompetensi SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada Pegawai Sekretariat DPRD Kota Jayapura dengan path coefficient 0,187 dengan t statistik (12,716 > 1,671 dengan P value (0,000 < 0,05), ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompetensi SDM maka akan meningkatkan kinerja pegawai sekretariat pada DPRD Kota Jayapura dalam selang kepercayaan 95% besarnya pengaruh kompetensi SDM dalam meningkatkan kinerja pegawai terletak antara 0,527 sampai 0,772. Hal ini menunjukkan keberadaan kompetensi SDN dalam meningkatkan kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang kuat dalam level struktural (F square = 2,635. Untuk itu perlunya peningkatan kompetensi SDM dinilai sangat penting dimana ketika adanya kebijakan organisasi dalam peningkatan kompetenso SDM maka penigkatan kinerja pegawai pegawai akan meningkat sebesar 0,772 point.
- Hipotesa 2. Budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat pada DPRD Kota Jayapura dengan path coefficient 0,206, dengan t statistik (2,889 > 1,671 dengan P value (0,004 < 0,05), ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan budaya kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam selang kepercayaan 95% besarnya pengaruh budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai terletak antara 0,070 sampai 0,353. Hal ini menunjukkan keberadaan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang sedang dalam level struktural (F square = 0,236. Untuk itu perlunya peningkatan budaya kerja dinilai sangat penting dimana ketika adanya kebijakan organisasi dalam peningkatan budaya kerja maka penigkatan kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,353.point
- Hipotesa 3. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada DPRD Kota Jayapura dengan path coefficient 0,402, dengan t statistik (4,159 > 1,671 dengan P value (0,000 < 0,05) ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompetensi SDM maka akan meningkatkan komitmen organisasi dalam selang kepercayaan 95% besarnya pengaruh kompetensi dalam meningkatkan komitmen organisasi terletak antara 0,061 sampai 0,652. Hal ini menunjukkan keberadaan kompetensi dalam meningkatkan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang sedang dalam level struktural (F square = 0,245. Untuk itu perlunya peningkatan kompetensi SDM dinilai sangat penting dimana ketika adanya kebijakan organisasi dalam peningkatan komitmen organisasi maka penigkatan komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,652 point.
- Hipotesa 4. Budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dengan path coefficient 0,548, dengan t statistik (5,412 > 1,671 dengan P value (0,000 < 0,05) ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan budaya kerja maka akan meningkatkan komitmen organisasi dalam selang kepercayaan 95% besarnya pengaruh budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai terletak antara 0,515 sampai

0,703. Hal ini menunjukkan keberadaan budaya kerja dalam meningkatkan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang kuat dalam level struktural ($F \text{ square} = 0,457$. Untuk itu perlunya peningkatan budaya kerja dinilai sangat penting dimana ketika adanya kebijakan organisasi dalam peningkatan buday kerja maka penigkatan komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,703 point

- e. Hipotesa 5. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sekreyariat pada DPRD Kota Jayapura dengan path coefficient 0,180. Dengan t statistik ($3,029 > 1,663$ dengan P value ($0,002 < 0,05$) ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam selang kepercayaan 95% besarnya pengaruh komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai terletak antara 0,126 sampai 0,299. Hal ini menunjukkan keberadaan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang sedang dalam level struktural ($F \text{ square} = 0,176$. Untuk itu perlunya peningkatan komitmen organisasi dinilai sangat penting dimana ketika adanya kebijakan organisasi dalam peningkatan lpmitmen organisasi maka penigkatan kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,299 point.

Selanjutnya untuk uji mediasi di gunakan effect zise mediasi upilon v. Interpretasi nilai efek mediasi upilon v mengacu pada rekomendasi dari cohen dalam Ogbeibu et al (2020) yaitu 0,175 pengaruh mediasi tinggi, 0,075 pengaruh mediasi medium dan 0,01 pengaruh mendiasi rendah. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung dapat di lihat pada tabel 6 berikut ini.

Tabel 6 Pegujian Hipotesa Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesa	Path Coeficient	T-statistic (> t tabel 1,96	P-value (< 0,05 Sig)	95% Kepercayaan Path Coeficient		Upsilon v
				Batas Bawah	Batas Atas	
Kompetensi → Komitmen → Kinerja	0,073	2.112	0,035	0,019	0,154	$(0,402)^2 \times (0,180)^2 = 0,005$
Budaya Kerja → Komitmen → KInerja	0,099	2,903	0,004	0,031	0,166	$(0,548)^2 \times (0,180)^2 = 0,010$

Sumber: Lampiran 2 Hasil SMARTPLS 4.0 diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa pengaruh tidak langsung pada tabel 6 diatas maka dapat di jelaskan sebagai berikut.

- f. Hipotesa 6. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel mediasi komitmen organisasi pada DPRD Kota Jayapura, dengan path coefficient 0,073, t statistik ($2,112 > 1,671$ dengan P value ($0,035 < 0,05$) menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompetensi SDM maka akan meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja pegawai dalam selang kepercayaan 95% besarnya pengaruh kompetensi SDM dalam meningkatkan komitmen organisasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai hingga 0,154 point. Dengan demikian keberadaan komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh kompetensi SDM pada kinerja dalam kategori mediasi rendah ($\text{upsilon } v = 0,005$).
- g. Hipotesa 7. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel mediasi komitmen organisasi pada Sekretariat DPRD Kota Jayapua, dengan path coefficient 0,099, dengant statistik ($2,903 > 1,671$ dengan P value ($0,004 < 0,05$) menunjukkan bahwa setiap peningkatan budaya kerja maka akan meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja pegawai dalam selang kepercayaan 95% besarnya pengaruh budaya kerja dalam meningkatkan komitmen organisasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai hingga 0,166. Dengan demikian keberadaan kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja pada kinerja dalam kategori mediasi rendah ($\text{upsilon } v = 0,010$).

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Jayapura.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis H1, terbukti kebenarannya, bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Jayapura. Hasil ini di dukung dengan nilai koefisien jalur bertanda positif. Hal ini berarti semakin baik atau bertambahnya kompetensi SDM maka akan meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Jayapura. Selain itu penelitian ini didukung oleh persepsi responden yang pada umumnya menyatakan baik terhadap kimpetensi SDM yang ada saat. Oleh karena itu perlu dilakukan upaya meningkatkan kompetensi SDM terutama berkaitan dengan peningkatan pengetahuan melalui kegiatan pelatihan yang sesuaikan dengan tugas dan pekerjaan pegawai

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizki Apridasari, (2022) hasil menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, demikianpun dengan penelitian Enggar Rayi Pradiningrum, Hesti Lestari, Slamet Santoso, (2010) menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

Kompetensi adalah sifat dasar dari kepribadian yang mendalam dan unik dari manusia yang digunakan untuk memprediksi keadaan proses tertentu. Kompetensi merupakan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki karyawan secara khusus dan membuat dirinya berbeda dengan orang lain. Sedangkan menurut Spencer, L. M. & Spencer (1993) kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan meliputi knowledge skill, dan attitude.

Kompetensi pegawai sangat diperlukan untuk membangun pondasi dasar yang kuat bagi organisasi tidak terkecuali kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Dimana memiliki Amanah dan tugas besar sebagai penyalur aspirasi masyarakat. Oleh karenanya, pegawai dalam satuan unit kerja DPRD diharapkan memiliki kompetensi yang besar untuk sama-sama menjalankan Amanah rakyat. Berbagai hal yang dilakukan oleh organisasi maupun individu didalamnya dalam rangka meningkatkan kompetensi SDM salah satunya adalah dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan berkaitan dengan program yang akan dilaksanakan.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Jayapura.

Hasil pengujian hipotesa menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kota Jayapura. Hal ini juga didukung dengan nilai koefisien jalur bertanda positif, serta hasil pernyataan responden terhadap variabel budaya kerja dimana nilai rata-ratanya menunjukkan bahwa responden menyatakan baik terhadap indikator-indikator pembentuk variabel budaya kerja.

Pengaruh positif budaya kerja terhadap kinerja, mengindikasikan semakin kuat budaya kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sekretariat DPRD Kota Jayapura, dengan demikian hal ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan (sekwan) untuk dapat terus meningkatkan budaya kerja pegawai sehingga akan berdampak terhadap hasil peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian empiris yang dilakukan antara lain oleh Rasmulia Sembiring, Winarto, Novita Surtana Rouli Sianipar (2020) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja demikianpun dengan penelitian Irfan Maradona, Rini Efrianti, Yetty Oktarina, Yunita Sari (2025) menunjukkan budaya berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Menurut Triguno (2018) Budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan Instansi atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan Instansi kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Wulantika (2019) Budaya kerja adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Dengan demikian budaya kerja yang ada pada sekretariat DPRD Kota Jayapura perlu ditingkatkan lagi terutama budaya disiplin dan semangat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.

Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Jayapura

Hasil pengujian hipotesa menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi sekretariat DPRD Kota Jayapura. Hal ini juga didukung dengan nilai koefisien jalur bertanda positif, serta hasil pernyataan responden terhadap variabel kompetensi dimana nilai rata-ratanya menunjukkan bahwa responden menyatakan baik terhadap indikator-indikator pembentuk variabel kompetensi SDM.

Pengaruh positif kompetensi terhadap komitmen organisasi, mengindikasikan semakin komitemn organisasi maka akan meningkatkan komtemn organisasi sekretariat DPRD Kota Jayapura, dengan demikian hal ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan (sekwan) untuk dapat terus meningkatkan kompetensi pegawai sehingga akan berdampak terhadap hasil peningkatan komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian empiris yang dilakukan antara lain oleh Variabel Intervening Pada PT PAG (2019) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dimana apabila kompetensi karyawan meningkat maka. Akan meningkatkan komitmen organisasi.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Jayapura

Hasil pengujian hipotesa menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi sekretariat DPRD Kota Jayapura. Hal ini juga didukung dengan nilai koefisien jalur bertanda positif, serta hasil pernyataan responden terhadap variabel budaya kerja dimana nilai rata-ratanya menunjukkan bahwa responden menyatakan baik terhadap indikator-indikator pembentuk variabel budaya organisasi.

Pengaruh positif budaya kerja terhadap komitmen organisasi, mengindikasikan semakin kuat budaya kerja maka akan meningkatkan komitmen organisasi pada sekretariat DPRD Kota Jayapura, dengan demikian hal ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan (sekwon) untuk dapat terus meningkatkan budaya kerja yang ada sehingga akan berdampak terhadap hasil peningkatan komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian empiris yang dilakukan antara lain oleh Variabel Intervening Pada PT PAG (2019) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dimana apabila budaya kerja meningkat maka akan meningkatkan komitmen organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Jayapura

Hasil pengujian hipotesa menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kota Jayapura. Hal ini juga didukung dengan nilai koefisien jalur bertanda positif, serta hasil pernyataan responden terhadap variabel komitmen organisasi dimana nilai rata-ratanya menunjukkan bahwa responden menyatakan baik terhadap indikator-indikator pembentuk variabel komitmen organisasi.

Pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, mengindikasikan semakin bertambah kuatnya komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Kota Jayapura, dengan demikian hal ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan (sekwon) untuk dapat terus meningkatkan komitmen organisasi sehingga akan berdampak terhadap hasil peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian empiris yang dilakukan antara lain oleh Variabel Intervening Pada PT PAG (2019) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dimana apabila komitmen organisasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Jayapura

Komitmen Organisasi merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha tekad dan keyakinan dapat mencapai visi, misi, dan tujuan bersama.

Hasil penelitian pengaruh kompetensi secara langsung terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil model analisis jalur pada penelitian ini menunjukkan variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa jika kompetensi bertambah baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja dan pada akhirnya kinerja juga akan bertambah baik, hal ini sejalan dengan nilai koefisien jalur yang positif, menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi bertambah baik, maka bertambah baik pula kinerja pegawai. Selain itu pernyataan responden memberikan pernyataan baik terhadap variabel kompetensi yang ada saat ini.

Penelitian ini juga mendukung serta sejalan dengan penelitian empiris Rizki Apridasari, (2022), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, selain itu penelitian Mukran Ronia¹, Muhamad Arry Naufal Rifqi (2024) menunjukkan komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung pendapat yang disampaikan (Arief & Nisak, 2022), Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung memengaruhi kinerja pekerjaannya. Dalam perusahaan setiap pekerjaannya karyawan mempunyai keterampilan yang berbeda.

Selanjutnya hasil penelitian pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui variabel mediasi komitmen organisasi, dimana berdasarkan hasil model analisis jalur (inner model) pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang memiliki koefisien jalur positif. Begitu pula dengan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang memiliki nilai koefisien jalur positif. Dengan demikian hasil pengujian hipotesa terbukti bahwa pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja melalui variabel mediasi komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Jayapura. Ini artinya bahwa komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki peranan penting dalam menjembatani hubungan kompetensi dengan kinerja. Dengan demikian maka oleh sebab itu upaya untuk meningkatkan kinerja melalui

kompetensi harus bertujuan meningkatkan komitmen organisasi secara signifikan. Dengan kata lain dengan adanya kompetensi yang baik hal ini dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai tersebut. Dimana peningkatan komitmen organisasi menunjukkan dampak yang nyata bagi peningkatan Kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Kota Jayapura.

Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Jayapura

Budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan Instansi atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan Instansi kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian pengaruh budaya kerja secara langsung terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil model analisis jalur pada penelitian ini menunjukkan variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa jika budaya kerja bertambah baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja dan pada akhirnya kinerja juga akan bertambah baik, hal ini sejalan dengan nilai koefisien jalur yang positif, menunjukkan bahwa jika variabel budaya kerja bertambah baik, maka bertambah baik pula kinerja pegawai. Selain itu pernyataan responden memberikan pernyataan baik terhadap variabel budaya kerja yang ada saat ini.

Penelitian ini juga mendukung serta sejalan dengan penelitian empiris Rizki Apridasari, (2022), menunjukkan bahwa budaya berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung pendapat yang disampaikan Kaesang et.al., (2021) mengungkapkan bahwa budaya kerja pada umumnya suatu keharusan dimana mengikat pegawai karena secara formal dalam aturan ataupun ketentuan di dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu budaya kerja dapat mempengaruhi sikap dan cara karyawan dalam berperilaku dalam bekerja. Selanjutnya hasil penelitian pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui variabel mediasi komitmen organisasi, dimana berdasarkan hasil model analisis jalur (inner model) pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang memiliki koefisien jalur positif. Begitu pula dengan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang memiliki nilai koefisien jalur positif. Dengan demikian hasil pengujian hipotesa terbukti bahwa pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap kinerja melalui variabel mediasi komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Jayapura. Ini artinya bahwa komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara budaya kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki peranan penting dalam menjembatani hubungan budaya kerja dengan kinerja. Dengan demikian maka oleh sebab itu upaya untuk meningkatkan kinerja melalui budaya kerja harus bertujuan meningkatkan komitmen organisasi secara signifikan. Dengan kata lain dengan adanya budaya kerja yang baik hal ini dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai tersebut. Dimana peningkatan komitmen organisasi menunjukkan dampak yang nyata bagi peningkatan Kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Kota Jayapura.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka selanjutnya dapat dibuat kesimpulan sebaik berikut:

1. Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kota Jayapura, ini artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai mampu meningkatkan kinerjanya,.
2. Variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kota Jayapura, ini artinya semakin baik budaya kerja yang dimiliki pegawai mampu meningkatkan kinerjanya,.
3. Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai sekretariat DPRD Kota Jayapura, ini artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai mampu meningkatkan komitmen organisasi,.
4. Variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai sekretariat DPRD Kota Jayapura, ini artinya semakin baik budaya kerja yang dimiliki pegawai mampu meningkatkan komitmen organisasi
5. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kota Jayapura, ini artinya semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki pegawai mampu meningkatkan komitmen kinerja pegawai.
6. Variabel kompetensi secara langsung berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dan secara tidak langsung berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai melalui variabel mediasi komitmen organisasi pada sekretariat DPRD Kota Jayapura. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi dapat mediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

7. Variabel budaya kerja secara langsung berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dan secara tidak langsung berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai melalui variabel mediasi komitmen organisasi pada sekretariat DPRD Kota Jayapura. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi dapat mediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

Saran

Dari hasil penelitian yang dikemukakan dalam penelitian ini, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut :

- a. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja kedepannya maka perlu di perhatikan kebijakan yang di buat oleh manajemen sekretariat DPRD Kota Jayapura harus bertujuan meningkatkan kompetensi, budaya kerja serta organisasi.
- b. Bagi peneliti-peneliti selanjutnya penelitian ini dapat sebagai bahan referensi serta dapat menambah variabel-variabel lain yang turut memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Anatan, L., & Ellitan, L. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (edisi bahasa Indonesia). Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2015). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat.