

Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Data dan Informasi Kementerian Pertahanan

¹ Susilowati, ² Aswin Naldi Sahim, ³ Yuni Pratikno, ⁴ Bambang Nurakhim

^{1,2,3,4} Universitas Mitra Bangsa, Indonesia

Email: susilowati@gmail.com, aswinnaldi@gmail.com, yuni.pratikno@gmail.com,
bambangnur1967@gmail.com

Kata kunci:

Kompetensi, Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

ABSTRAK

Peran Pusdatin Kemhan sebagai Walidata Kementerian Pertahanan memerlukan sumber daya manusia dengan kompetensi tinggi untuk penyelenggaraan layanan data terbuka, yang didukung oleh budaya kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Pusat Data dan Informasi Kementerian Pertahanan. 2) Mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai. 3) Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. 4) Membuktikan bahwa komitmen organisasi menjadi variabel mediasi antara kompetensi dan kinerja pegawai. 5) Membuktikan bahwa komitmen organisasi menjadi variabel mediasi antara budaya kerja dan kinerja pegawai. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis deskriptif dan inferensial melalui survei pada 140 orang. Teknik sampling menggunakan stratified random sampling, menghasilkan 104 responden berdasarkan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1-5 dan dianalisis menggunakan SEM (Structural Equation Model) dengan software SmartPLS V3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, budaya kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pusat Data dan Informasi Kementerian Pertahanan. Hubungan tidak langsung menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (*Partial Mediation*). Namun, hubungan antara budaya kerja dan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi tidak signifikan, artinya komitmen organisasi bukan sebagai mediasi (*Unmediated*). Penelitian ini menegaskan pentingnya kompetensi, budaya kerja, dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan komitmen organisasi memainkan peran mediasi antara kompetensi, budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

ABSTRACT

The role of the Ministry of Defense's Data and Data Center as Data Guardian for the Ministry of Defense requires human resources with high competence to provide open data services, which are supported by a work culture and organizational commitment. This research aims to: 1) Find out the influence of competency on the performance of Ministry of Defense Data and Information Center employees. 2) Knowing the influence of work culture on employee performance. 3) Knowing the effect of organizational commitment on employee performance. 4) Proving that organizational commitment is a mediating variable between employee competence and performance. 5) Proving that organizational commitment is a mediating variable between work culture and employee performance. The research used a quantitative approach with descriptive and

Keywords:

Competence, Work Culture, Organizational Commitment, Employee Performance

inferential analysis methods through surveys of 140 people. The sampling technique used stratified random sampling, producing 104 respondents based on the Slovin formula. Data was collected through a questionnaire with a 1-5 Likert scale and analyzed using SEM (Structural Equation Model) with SmartPLS V3 software. The research results show that competence, work culture and organizational commitment have a positive and significant effect on the performance of Ministry of Defense Data and Information Center employees. The indirect relationship shows that competence has a positive and significant effect on employee performance through organizational commitment as a mediating variable (Partial Mediation). However, the relationship between work culture and employee performance through organizational commitment as a mediating variable is not significant, meaning that organizational commitment is not mediating (Unmediated). This research confirms the importance of competency, work culture, and organizational commitment in improving employee performance, with organizational commitment playing a mediating role between competency, work culture and employee performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan Teknologi sangat berperan penting dalam meningkatkan suksesnya layanan yang diberikan oleh suatu organisasi. Dalam Peraturan Presiden Nomor 95 tahun 2018 Bab I (Pasal 1) disebutkan bahwa Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik yang selanjutnya disingkat SPBE adalah penyelenggaraan pemerintahan yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan layanan kepada Pengguna SPBE. Sedangkan Layanan adalah keluaran yang dihasilkan oleh 1 (satu) atau beberapa fungsi aplikasi SPBE dan yang memiliki nilai manfaat (Kementerian Sekretariat Negara, 2018). Aplikasi yang telah dibangun oleh organisasi pemerintah diharapkan harus digunakan dan dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, salah satunya adalah untuk mendukung keterbukaan informasi. Tingkat kematangan Layanan Data Terbuka yang terdapat dalam indikator 43 SPBE, merupakan kewajiban yang dibebankan kepada organisasi Kementerian/Lembaga untuk memberikan informasi terkait data yang ada pada Kementerian/Lembaga. Layanan Data Terbuka ini merupakan wujud dari implementasi Satu Data Indonesia. Dalam Peraturan Presiden Nomor 39 tahun 2019 Bab I (Pasal 1) disebutkan bahwa Satu Data Indonesia adalah kebijakan tata kelola Data pemerintah untuk menghasilkan Data yang akurat, mutakhir, terpadu, dan dapat dipertanggungjawabkan, serta mudah diakses dan dibagipakaikan antar Instansi Pusat dan Instansi Daerah melalui pemenuhan Standar Data, Metadata, Interoperabilitas Data, dan menggunakan Kode Referensi dan Data Induk. (Kementerian Sekretariat Negara, 2018).

Pada tahun 2023 telah diterbitkan Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 tentang Satu Data Pertahanan yang diundangkan di Jakarta pada tanggal 5 Januari 2023. Peraturan ini bertujuan untuk melaksanakan ketentuan pada Pasal 14 ayat (3) dan pasal 15 ayat (2) Peraturan Presiden Nomor 39 Tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia yang berisi tentang walidata dan produsen data dalam penyelenggaraan Satu Data Pertahanan. Pusat

Data dan Informasi Kementerian Pertahanan selanjutnya Penulis singkat menjadi Pusdatin Kemhan sesuai dengan Permenhan Nomor 1 tahun 2023 pada Bab II tentang penyelenggaraan Satu Data Pertahanan ditugaskan sebagai Walidata Pertahanan yang mempunyai tugas dan fungsi mengelola data dan informasi serta membantu pembina data tingkat pusat dalam membina Produsen Data Pertahanan dan Pengolah Data Pertahanan.

Dalam memenuhi keterbukaan informasi publik terkait dengan data pertahanan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, Pusdatin Kemhan membangun suatu Portal Layanan Data Terbuka Kementerian Pertahanan pada tahun 2021. Layanan Data Terbuka Kementerian Pertahanan yang selanjutnya akan penulis singkat menjadi Layanan Data Terbuka Kemhan adalah suatu aplikasi yang dibangun untuk mendukung pemerintah dalam mewujudkan Satu Data Indonesia. Manfaat Layanan Data Terbuka Kemhan adalah menyediakan data secara terbuka bagi publik dan dapat dibagi pakaikan antar Kementerian/Lembaga yang membutuhkan data dan informasi yang berkaitan dengan pertahanan negara. Dalam portal data ini memberikan informasi yang berisi data-data pertahanan negara yang tidak bersifat rahasia. Masyarakat umum dapat mengakses secara bebas dan dapat mengunduh datanya secara langsung. Portal Layanan Data Terbuka Kemhan telah disosialisasikan kepada Satuan Kerja di Lingkungan Kemhan pada tanggal 14 Januari tahun 2022 sedangkan pelatihan dilaksanakan pada tanggal 24 Januari 2022.

Setelah melaksanakan sosialisasi serta pelatihan oleh Pusdatin Kemhan sebagai Walidata Kemhan, berdasarkan laporan data *review* dan Evaluasi Layanan Data Terbuka Tahun 2023, masih belum maksimalnya dalam pemutakhiran data, sehingga masih terdapat dataset yang belum terisi, artinya dataset tersebut belum lengkap dan belum ada data yang dimutakhirkan. Hal ini akan berakibat pada tayangan portal tidak ada dataset yang ditampilkan atau tidak ada informasi tentang data yang tayang dalam portal Layanan Data Terbuka Kemhan.

Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yang akan Penulis uraikan dalam penelitian ini. Faktor kinerja sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dalam pengelolaan Portal Layanan Data Terbuka Kemhan yang berasal dari pegawai Pusdatin Kemhan (Walidata) dan pegawai Satuan Kerja di lingkungan Kemhan (Produsen Data). Menurut Armstrong (2006) dalam (Madiistriyatno & Tunnufus, 2024:265) mendefinisikan kinerja sebagai “hasil kerja yang diberikan oleh karyawan berdasarkan kompetensi, perilaku, dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi”. Namun disayangkan belum maksimalnya penyediaan Layanan Data pada Portal Layanan Data Terbuka Kemhan, hal ini terlihat dari dataset dari tahun 2021 hingga saat ini masih ditemukan beberapa dataset yang kosong dan sama yang mengindikasikan bahwa belum seluruhnya dilakukan pemutakhiran data oleh Produsen Data. Hal ini menandakan bahwa aplikasi Layanan Data Terbuka Kemhan masih belum maksimal.

Berdasarkan pengamatan dan data yang diperoleh maka penulis menyimpulkan bahwa belum maksimalnya kinerja pada pegawai dalam pengelolaan layanan data. Yang dimaksud Pegawai ini adalah pegawai Pusdatin Kemhan sebagai Walidata yang telah diberikan tugas untuk membantu dalam pembinaan kepada Produsen data. Antara pegawai pada Walidata dan Produsen

Data harus saling bersinergi dan saling terkait untuk mendukung kegiatan pengelolaan Layanan Data, sehingga perlu di dukung oleh kinerja Sumber Daya Manusia baik dari pegawai Pusdatin sebagai Walidata Kemhan maupun Satuan Kerja Kemhan sebagai Produsen Data dalam mengelola portal tersebut. Belum maksimalnya kinerja pegawai dari Pusdatin Kemhan dalam melakukan pembinaan kepada Produsen Data mengakibatkan Produsen Data belum memahami dan kesulitan dalam prinsip Satu Data (standar data, metadata, interoperabilitas data dan referensi data), pengolahan data, pengklasifikasian data dalam melakukan pembaharuan data ke dalam portal layanan data terbuka Kemhan. Permasalahan yang telah disebutkan merupakan penyebab masalah pada kinerja pegawai dalam penyelenggaraan layanan data.

Faktor kompetensi pada Sumber Daya Manusia yang memiliki pengetahuan tentang prinsip satu data serta penguasaan terhadap teknologi untuk mengoperasikan portal layanan data sangat berperan dalam keberlangsungan layanan data Kemhan. Demikian pula kompetensi pegawai yang terlibat dalam bidang pembuatan program dan keamanan informasi sangat diperlukan dalam penyelenggaraan Layanan Data Terbuka. Menurut Jackson dan Schuler (2003) dalam (Rianto Rahadi et al., 2021:8) Kompetensi didefinisikan sebagai “keterampilan, pengetahuan, kemampuann dan karakteristik lain yang dibutuhkan seseorang untuk melakukan pekerjaan secara efektif”. Pegawai yang memiliki kompetensi dalam melakukan pekerjaan akan berpengaruh pada kinerja yang akan dicapai oleh organisasi. Berdasarkan data yang bersumber dari grafik dan dataset pada Portal Layanan Data dan diperkuat dengan adanya *review* dan evaluasi masih terlihat belum maksimalnya kompetensi yang dimiliki Pegawai dalam mengelola Layanan Data terbuka Kemhan. Hal ini dapat dilihat dalam evaluasi pada portal Layanan Data Kemhan yang menyatakan bahwa operator kesulitan menggunakan aplikasi Layanan Data Terbuka Kemhan yang mengakibatkan belum dilaksanakan pemutakhiran data oleh Produsen Data sehingga dataset masih belum terisi. Disini terlihat kinerja pegawai Pusat Data dan Informasi sebagai Walidata dalam membina produsen data belum terwujud. Hal ini dipicu juga oleh keterbatasan kompetensi pegawai Pusdatin Kemhan dalam pengetahuan di bidang prinsip data dan teknologi yang digunakan dalam penyelenggaraan layanan data, tidak semua pegawai Pusdatin Kemhan memiliki kompetensi yang diharapkan organisasi dalam mendukung program layanan data terbuka. Keterbatasan kompetensi ini menghambat Pusdatin Kemhan dalam memberikan pembinaan kepada Produsen Data dalam melaksanakan penyelenggaraan data pertahanan serta melakukan perbaikan terhadap aplikasi. Keadaan ini akan menghambat proses pembaharuan dalam penyajian data.

Faktor budaya kerja mempunyai peranan penting dalam keberhasilan dalam suatu organisasi. Menurut Supriyadi dan Triguno (2003) dalam (Madiistriyatno, 2022:146), budaya kerja adalah falsafah yang didasarkan kepada padangan hidup nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan pendorong yang dibudayakan dalam kelompok dan tercermin dalam sikap yang menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang diwujudkan dalam bentuk kerja nyata. Lembaga / instansi yang memiliki budaya kerja yang berkualitas akan menentukan dan menciptakan keberhasilan kinerja pegawai. Berdasarkan *review* dan evaluasi menyatakan

untuk memperbaharui data sesuai dengan tugas dan fungsi Satker. Tetapi masih terlihat adanya pegawai yang kurang disiplin, tidak bertanggung jawab, acuh tak acuh terhadap tugasnya sehingga mengakibatkan terlambatnya penyelesaian pekerjaan yang sudah dibebankannya dalam pengelolaan Portal Layanan Data. Hal ini dapat dilihat pada laporan bahwa operator Satker belum maksimal dalam memperbaharui data. Hal ini diakibatkan karena kurang adanya bimbingan dari petugas yang ditunjuk sebagai penghubung untuk membantu dan mengarahkan secara intensif kepada Satker di lingkungan Kemhan. Belum tersedianya tata kelola sebagai turunan dari Permenhan Nomor 1 tahun 2023 tentang Satu Data Pertahanan sebagai aturan dalam manajemen data sebagai acuan untuk dipedomani. Hal ini pula mengakibatkan kinerja pegawai dalam pengelolaan layanan data belum maksimal, sehingga tidak dapat menampilkan data dan informasi terbaru dan terjadwal yang diberikan kepada publik.

Faktor lainnya yang berdampak pada kinerja pegawai adalah komitmen organisasi yang dapat berpengaruh terhadap efektifitas penyelenggaraan dan pengelolaan layanan data. Menurut pendapat Mowday, Steers dan Porter, sebagaimana dikutip Luthans (2010) dalam (Santoso & Madiistriyatno, 2021:224-225) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai: (1) hasrat yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi; (2) kesediaan mengembangkan usaha yang tinggi atas nama organisasi; dan (3) keyakinan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen antara pegawai Pusdatin sebagai Walidata dan Satker di lingkungan Kementerian Pertahanan sebagai Produsen data belum terjalin secara maksimal. Belum ada komitmen penyepakatan data-data yang akan ditayangkan. Belum adanya kegiatan forum-forum diskusi sebagai komitmen yang disepakati dalam penyelenggaraan layanan data pertahanan. Forum ini dapat dijadikan sebagai evaluasi dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mengetahui pandangan kepada pegawai akan keterlibatannya untuk berusaha memberikan yang terbaik kepada organisasi. Hal lain yang menjadi masalah adalah kurangnya rasa memiliki dari pegawai terhadap organisasi sehingga tidak peduli akan apa yang menjadi tujuan organisasi sebagai Walidata. Hal ini mengakibatkan belum maksimalnya dalam penyelenggaraan layanan data terbuka Kemhan untuk memberikan layanan data kepada publik.

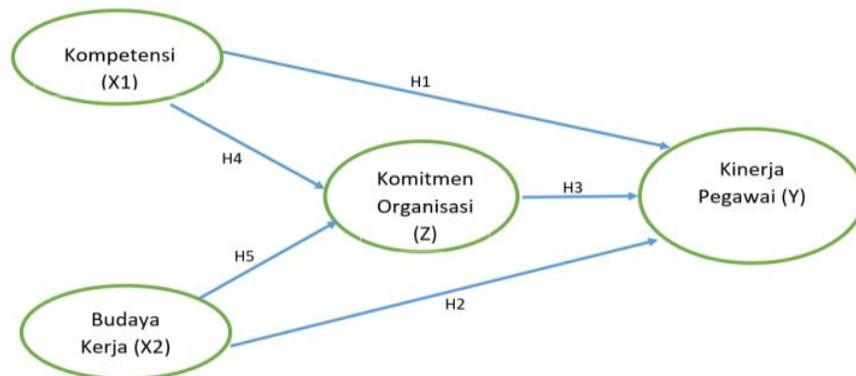
Harapan yang ingin diwujudkan dalam penyediaan data terbuka Kemhan adalah adanya pemutakhiran data secara terjadwal, akurat, aman dan terintegrasi serta data dapat dipertanggungjawabkan belum terpenuhi. Belum adanya tata kelola yang mendukung dalam mengatur keberlangsungan layanan data terbuka Kemhan menjadi tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh organisasi. Data yang disediakan saat ini masih terbatas dan belum terjadwal sehingga data yang ditampilkan tidak terbarukan dan belum terintegrasi. Keamanan informasi sangat penting dalam penyelenggaraan data yang berpengaruh dan mendukung pada layanan data. Pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki pegawai terkait teknologi membantu dalam penyelenggaraan layanan data. Tata kelola sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai agar dapat dipatuhi oleh semua pihak dalam pengelolaan dan keberlangsungan layanan

Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Data dan Informasi Kementerian Pertahanan

data terbuka Kemhan. Keadaan ini akan menimbulkan masalah jika tidak diselesaikan dengan segera karena data akan ditampilkan dalam portal yang diakses oleh masyarakat luas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap hubungan antara kompetensi, budaya kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pusat Data dan Informasi Kemhan. Fokus utama adalah untuk meneliti pengaruh langsung kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja, serta peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam konteks pengelolaan layanan data terbuka Kemhan. Berdasarkan lima hipotesis dan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:

- 1) H1 : Diduga Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- 2) H2 : Diduga Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- 3) H3 : Diduga Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- 4) H4 : Diduga Komitmen organisasi merupakan variabel mediasi untuk hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai.
- 5) H5 : Diduga Komitmen organisasi merupakan variabel mediasi untuk hubungan antara budaya kerja dengan kinerja pegawai.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber: Dibuat oleh Peneliti, 2024

METODE

Tempat penelitian mengambil lokasi di Pusat data dan Informasi Kementerian Pertahanan yang selanjutnya disebut Pusdatin Kemhan, yang terletak di jalan RS. Fatmawati No.1 Pondok Labu Jakarta Selatan. Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif melalui survei. Pendekatan yang digunakan penulis adalah pendekatan kuantitatif dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dan pengumpulan data yang menekankan pada segi pengukuran variabel dengan menggunakan teknik dan alat ukur yang obyektif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Data dan Informasi Kementerian Pertahanan

Populasi yang diteliti adalah pegawai Pusat Data dan Informasi Kemhan sebanyak 140 orang, yang akan diuraikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Jumlah Populasi

No	Komposisi Pusat Data dan Informasi Kemhan	Jumlah Populasi (Jiwa)
1	Bagian Tata Usaha	50
2	Bidang Pengembangan dan Pengelolaan Sistem Informasi Pertahanan	33
3	Bidang Infrastruktur Teknologi Informasi dan Komunikasi	27
4	Bidang Pengamanan Sistem Informasi dan Persandian	20
5	Kelompok Jabatan Fungsional	10
Total		140

Sumber: Bagian Kepegawaian Pusat Data dan Informasi Kementerian Pertahanan (2024).

Dari sampel minimal yang telah ditentukan, penulis menetapkan 104 responden. Selanjutnya untuk menetapkan komposisi sampel untuk setiap unit kerja dilaksanakan secara proporsional, Dengan rincian yang dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2. Jumlah Sampel

No	Komposisi Pusat Data dan Informasi Kemhan	Jumlah Populasi (Jiwa)	Sampel
1	Bagian Tata Usaha	50	37
2	Bidang Pengembangan dan Pengelolaan Sistem Informasi Pertahanan	33	25
3	Bidang Infrastruktur Teknologi Informasi dan Komunikasi	27	20
4	Bidang Pengamanan Sistem Informasi dan Persandian	20	15
5	Kelompok Jabatan Fungsional	10	7
Total		140	104

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kompetensi, budaya kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada pegawai Pusat Data dan Informasi Kementerian Pertahanan dengan menggunakan software SmartPLS, maka peneliti memperoleh hasil seperti tampak pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai *Path Coefficients*

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket
budaya kerja -> kinerja pegawai	0.234	2.021	0.044	Signifikan
kompetensi -> kinerja pegawai	0.374	3.502	0.001	Signifikan
Komitmen Organisasi -> kinerja pegawai	0.257	2.608	0.009	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4. Nilai *Path Coefficients*

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket
kompetensi -> komitmen organisasi -> kinerja pegawai	0.094	2.009	0.045	Signifikan
budaya kerja -> komitmen organisasi -> kinerja pegawai	0.050	1.517	0.130	Tidak Signifikan

Sumber: Data diolah, 2024

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan uji validitas yaitu uji validitas konvergen yang dilihat pada *loading factor* dan uji validitas yang dilihat pada nilai AVE maka seluruh instrumen variabel kompetensi dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas memperoleh *crobach's alpha* sebesar 0.929 yang berarti bahwa variabel kompetensi dalam penelitian ini sudah reliabel. Merujuk pada hasil *original sample (O)* sebesar 0.374 yang dapat diartikan kontribusi kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 37,4%. Nilai *original sample* yang positif menunjukkan persepsi kompetensi pegawai Pusat Data dan Informasi Kementerian Pertahanan memiliki persepsi yang baik dalam mempengaruhi kinerja pegawai Pusat Data dan Informasi Kementerian Pertahanan. Hal ini diperkuat dengan jawaban yang diberikan oleh responden yang bersedia mengisi kuesioner. Pengujian hipotesis menunjukkan kompetensi terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai *t* hitung sebesar 3,502 > *t* tabel 1,984 dan

nilai p values sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat diartikan, peningkatan yang dialami oleh kompetensi dapat searah dengan peningkatan yang dialami kinerja pegawai. Sama halnya jika kompetensi menurun maka kinerja pegawai dapat menurun.

Berdasarkan hasil pengujian statistik variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan analisis SEM bahwa ada pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja secara positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan hipotesis pada penelitian terbukti atau hipotesis diterima

Berdasarkan dari hasil analisis jawaban kuesioner menunjukkan pegawai telah melakukan pekerjaan dengan kemampuan yang maksimal dan penuh tanggung jawab. Sejalan dengan fungsi kompetensi itu sendiri yaitu untuk menggerakkan sumber daya manusia ke arah target yang ingin dicapai, mendorong pegawai mendapatkan dan menerapkan skill serta knowledge sesuai kebutuhan pekerjaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yani Lopian Siregar, (2020), Rhian Indradewa, Stefano Randi (2021) dan Enjang Sudarman dan Fathan Anas (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai, dengan demikian kompetensi berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja pegawai.

Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Purwanto; Masduki Asbari; Priyono Budi Santoso. (2019), yang menyimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena yang ada dari hasil penelitian ini bahwa diharapkan kompetensi lebih konsisten dan konsekuen dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Disamping itu adanya pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja secara positif dan signifikan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditentukan oleh faktor kompetensi. Jika adanya kecenderungan peningkatan atas kompetensi maka kinerja juga meningkat.

Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja pegawai

Instrumen variabel budaya kerja dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas memperoleh *crobach's alpha* sebesar 0.938 yang berarti bahwa variabel budaya kerja dalam penelitian ini dapat dipercaya (reliabel). Merujuk pada hasil *original sample* (O) sebesar 0.234 yang dapat diartikan kontribusi budaya kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 23,4%. Nilai *original sample* yang positif menunjukkan persepsi budaya kerja pegawai Pusat Data dan Informasi Kementerian Pertahanan memiliki persepsi yang baik dalam mempengaruhi kinerja pegawai Pusat Data dan Informasi Kementerian Pertahanan. Hal ini diperkuat dengan jawaban yang diberikan oleh responden yang bersedia mengisi kuesioner. Pengujian hipotesis budaya kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai *t* hitung sebesar $2,021 > t$ tabel 1,984 dan nilai p values sebesar $0,044 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat diartikan, peningkatan yang dialami oleh budaya kerja dapat

searah dengan peningkatan yang dialami kinerja pegawai. Sama halnya jika budaya kerja mengalami penurunan maka kinerja pegawai juga dapat menurun.

Berdasarkan hasil pengujian statistik variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan analisis SEM bahwa ada pengaruh langsung budaya kerja terhadap kinerja secara positif dan signifikan.

Berdasarkan dari hasil analisis secara deskriptif, bahwa jawaban kuesioner yang menunjukkan budaya kerja yang diterapkan pada organisasi berjalan baik, menumbuhkan semangat kebersamaan serta secara umum pegawai mampu menjalankan budaya kerja yang diterapkan dalam sebuah organisasi yang tentunya tidak lepas dari prinsip dasar budaya kerja sendiri. Budaya kerja yang diterapkan oleh Pusat Data Dan Informasi Kementerian Pertahanan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Hetti Mariati Simangunsong, Parulian Siregar, Basrun Siagian, Fatimatu Risna, Habibah Saragih (2021), Epi Parela, Enggar Tyas Bagas Woro (2021), P.A. Irmayanti, N.M.A. Widiastini, I.N. Suarmanayasa (2020) yang menyimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena yang ada dari hasil penelitian ini bahwa adanya pengaruh langsung budaya kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditentukan oleh faktor budaya kerja.

Pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai mengindikasikan bahwa unsur-unsur budaya kerja yang ada dalam sebuah organisasi memiliki dampak yang berarti terhadap pencapaian kinerja individu pegawai.

Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja pegawai

Seluruh instrumen variabel komitmen organisasi dinyatakan valid berdasarkan uji validitas, yaitu uji validitas konvergen yang dilihat dari nilai loading factor dan uji validitas yang dilihat dari nilai AVE. Sedangkan uji reliabilitas menghasilkan Cronbach's alpha sebesar 0,901 yang menunjukkan bahwa variabel penelitian untuk komitmen organisasi adalah reliabel (dapat diandalkan). Komitmen organisasi berkontribusi sebesar 90,1% terhadap kinerja pegawai sesuai nilai *original sample* (O) sebesar 0,257. Nilai *original sample* yang positif menunjukkan bahwa pekerja Pusat Data dan Informasi Kementerian Pertahanan memiliki kesan yang baik mempengaruhi kinerja pegawai. Tanggapan yang diberikan oleh responden yang bersedia mengisi kuesioner berfungsi untuk mendukung hal ini. Pengujian hipotesis komitmen organisasi terhadap kinerja menghasilkan t hitung sebesar 2,608 > t tabel sebesar 1,984 dan nilai p values sebesar 0,009 < 0,05 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai. Akibatnya, dapat dipahami bahwa peningkatan komitmen organisasi bergerak ke arah yang sama dengan peningkatan kinerja pegawai. Kinerja pegawai juga akan menurun jika komitmen organisasi berkurang.

Berdasarkan hasil pengujian statistik variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan analisis SEM bahwa ada pengaruh langsung komitmen organisasi

terhadap kinerja secara positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan hipotesis pada penelitian terbukti atau hipotesis diterima.

Komitmen organisasi memiliki fungsi sebagai hal penting bagi organisasi terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan. Untuk memperoleh komitmen organisasi yang tinggi, diperlukan kondisi yang memadai untuk mencapainya. Berdasarkan hasil analisis jawaban kuesioner menunjukkan bahwa rasa bangga menjadi bagian di dalam instansi merupakan faktor pendukung kinerja. Oleh karena itu, hubungan pegawai harus terjalin dengan baik, secara individu, masyarakat, dan organisasi. Dengan memperhatikan prinsip dasar komitmen organisasi seperti adanya keinginan untuk terikat pada organisasi, pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi merupakan suatu konsep yang menempatkan pegawai sebagai ujung tombak pergerakan roda organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rhian Indradewa, Stefano Randi (2021) dan Vaidatul Aulia (2021) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, dengan demikian komitmen organisasi berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena yang ada dari hasil penelitian ini bahwa adanya pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditentukan oleh faktor komitmen organisasi. Jika adanya kecenderungan peningkatan atas komitmen organisasi maka kinerja pegawai juga meningkat.

Komitmen organisasi merupakan variabel mediasi untuk hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai

Berdasarkan temuan pengujian hipotesis, kompetensi dinyatakan dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi yang ditunjukkan dengan nilai *original sample* (O) sebesar 0,094. Dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dan *t* hitung sebesar 2,009 > *t* tabel sebesar 1,984 serta nilai *p* values sebesar 0,045 < 0,05 maka dapat dikatakan H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan adanya hubungan tidak langsung signifikan antara kompetensi dan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi yang berfungsi sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan temuan pengujian hipotesis, terdapat pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,374 atau 37,4% dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,094 atau 9,4% melalui variabel mediasi komitmen organisasi. Total pengaruh menghasilkan nilai sebesar 0,468 atau 46,8%. Kompetensi secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, dan komitmen organisasi berfungsi sebagai *Partial Mediation* antara variabel kompetensi dan kinerja pegawai karena baik pengaruh langsung maupun tidak langsung menghasilkan signifikansi dan arah hubungan yang positif. Sehubungan dengan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa keterlibatan pegawai dapat meningkatkan hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai. Dapat dibuktikan dengan nilai *R-Square* kinerja pegawai sebesar 0,475 artinya kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan kompetensi, budaya kerja dan komitmen organisasi

sebesar 47,5% dan sisanya sebesar 52,5% dijelaskan oleh variabel lain. Hal ini menunjukkan hipotesis pada penelitian terbukti atau hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Buyung dkk (2019) menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Artinya apabila semakin tinggi kompetensi yang dilakukan pegawai dan dimediasi oleh komitmen organisasi dan pegawai telah mempunyai komitmen terhadap organisasi maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi.

Berdasarkan fenomena yang ada dari hasil penelitian ini bahwa kompetensi dan kinerja masih dalam kategori rata – rata baik. Dan diharapkan kompetensi lebih konsisten dan konsekuen dalam mempengaruhi kinerja pegawai atau kondisi amat baik. Disamping itu adanya pengaruh tidak langsung kompetensi dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi terhadap kinerja secara positif dan signifikan, ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditentukan oleh faktor kompetensi melalui komitmen organisasi. Jika adanya kecenderungan peningkatan perilaku atas kompetensi dan komitmen organisasi maka kinerja juga meningkat.

Komitmen Organisasi merupakan variabel mediasi untuk hubungan antara Budaya Kerja dengan kinerja pegawai

Seperti yang dapat diamati dari nilai *original sample* (O) sebesar 0,050, temuan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya kerja tidak memiliki pengaruh yang positif / tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi secara tidak langsung. Di sisi lain, mengingat bahwa *t* hitung sebesar 1,517 lebih rendah dari *t* tabel sebesar 1,984 dan nilai *p* values untuk 0,130 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima. Melalui penerapan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, terdapat pengaruh langsung antara budaya kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,234 yaitu sebesar 23,4%, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi sebesar 0,050 yaitu sama dengan 5%. Total pengaruh adalah 0,284, yang setara dengan 28,4%. Karena nilai *original sample* (O) dan *p* values menjadi tidak signifikan setelah dimediasi, maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai akibat komitmen organisasi. Selain itu, tidak ada efek mediasi yang diberikan oleh komitmen organisasi. Dengan istilah lain untuk mengatakan bahwa komitmen organisasi memiliki efek *Unmediated*. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel komitmen organisasi tidak diharapkan dalam hubungan antara variabel budaya kerja dan kinerja pegawai karena pengaruhnya hanya memperlemah signifikansinya.

Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung budaya kerja melalui komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan hipotesis pada penelitian tidak terbukti atau hipotesis ditolak.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Samtono, (2020) menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan fenomena yang ada dari hasil penelitian ini diharapkan budaya kerja yang secara langsung sudah baik harus terus ditingkatkan dengan diikuti ketaatan pegawai dan diikuti dengan sistem pekerjaan yang sesuai. Jika adanya kecenderungan peningkatan perilaku atas budaya kerja dan komitmen organisasi maka kinerja juga meningkat.

Pengaruh budaya kerja secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi yang tidak signifikan mengindikasikan bahwa hubungan ini tidak secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, walaupun komitmen organisasi yang kuat dapat menjadi mediator antara budaya kerja dan kinerja pegawai, masih ada faktor-faktor lain yang juga berpengaruh pada kinerja, seperti keterampilan individu, motivasi, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, sementara penting untuk mempertimbangkan peran komitmen organisasi dalam menghubungkan budaya kerja dengan kinerja pegawai. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai harus melibatkan beberapa pendekatan, yang tidak hanya fokus pada budaya kerja dan komitmen organisasi, tetapi juga mempertimbangkan berbagai aspek lain seperti dari lingkungan kerja dan motivasi individu.

KESIMPULAN

Kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Pegawai yang memiliki kompetensi yang kuat cenderung memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi, karena merasa lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas. Akibatnya, kinerja organisasi secara keseluruhan meningkat karena adanya kontribusi positif dari individu yang kompeten dalam mencapai tujuan dan visi organisasi. Dengan demikian jika kompetensi meningkat maka kinerja juga meningkat.

Budaya kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan pada Pusat Data dan Informasi Kementerian Pertahanan. Hal ini disebabkan penerapan budaya kerja yang sudah baik dan diikuti dengan praktik manajemen yang efektif. Institusi memiliki nilai-nilai yang baik, dan didukung oleh sistem manajemen yang tepat, sehingga pegawai akan mencapai potensi maksimalnya. Budaya kerja memberikan fondasi yang penting bagi pegawai. Dengan demikian jika budaya kerja meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat.

Komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Komitmen organisasi mendorong individu untuk bekerja dengan semangat dan antusiasme yang tinggi, sehingga mereka lebih cenderung untuk memberikan usaha maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian jika komitmen organisasi meningkat maka kinerja juga meningkat.

Kompetensi berpengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kompetensi

Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Data dan Informasi Kementerian Pertahanan

melalui komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat menjadi variabel mediasi antara hubungan kompetensi dan kinerja pegawai. Adanya Pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung secara parsial, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berfungsi sebagai *Partial Mediation* antara variabel kompetensi dan kinerja pegawai karena baik pengaruh langsung maupun tidak langsung menghasilkan signifikansi dan arah hubungan yang positif.

Hasil penelitian menunjukkan budaya kerja tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi bukan sebagai variabel mediasi antara hubungan budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Disimpulkan bahwa pengaruh budaya kerja melalui komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi karena adanya pengaruh parsial antara hubungan secara langsung yang positif dan signifikan maka komitmen organisasi dapat dikatakan bukan sebagai mediasi atau *Unmediated*.

Dari hasil penelitian, variabel yang paling kuat pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Data dan Informasi Kementerian Pertahanan adalah variabel kompetensi yaitu sebesar 0,374 atau sekitar 37,4%.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Darodjat, T. (2015). Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute (M. Dandan Wildani (ed.); 1st ed.).
- Afriyani, A., Adriani, Z., & Fitriaty, F. (2023). Model Peningkatan Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Didukung oleh Keterlibatan Kerja dan Budaya Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak). *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(3), 370–381.
- Amalia, R. (2017). Penempatan Dan Pengembangan Pegawai. 1–320. <https://eprints2.ipdn.ac.id/id/eprint/487/1/buku.pdf>
- Ariesta Heksarini, Indriani, S. D., Pribadiyono, P., Istanti, E., Surbakti, Parella, E., World Health Organization, World Bank Group, O., Rudi, A., Rizka Alhamidah, N., Pujianti, N., Ribeiro, N., Ojaka, D., Olango, S., Jarvis, J., Ribeiro, N., L'Esperance, V., Gravelle, H., Schofield, P., Santos, R., ... Dlw, Q. (2021). Konsep Penilaian Kinerja. In *Benchmark*, 103(1). <http://elibrary.almaata.ac.id/1714/%0Ahttps://osf.io/yejcm/%0Ahttp://elibrary.almaata.ac.id/%0Ahttps://bmjopen.bmj.com/lookup/doi/10.1136/bmjopen-2019-030624%0Ahttps://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/JPKMI/article/view/2758%0Ahttp://stikara.ac.id/jupermik>
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 6(2), 158–168.
- Bloom, N., & Reenen, J. Van. (2013). Bab II Tinjauan Pustaka. NBER Working Papers, 89. <http://www.nber.org/papers/w16019>

Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Data dan Informasi Kementerian Pertahanan

- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi (Vol. 15, Issue 2).
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadameidia Group.
- Buyung Satria Permana, M. dan I. Q. (2019). Tahun Jumlah Pekerja Pria Wanita Jumlah Karyawan Mendapatkan Pelatihan yang Total keseluruhan Karyawan Tahun 2019 Tujuan Penelitian Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kompetensi karyawan PT PAG Lhoskeumawe. 4(2), 94–110.
- Edison, E. (2018). Manajemen sumber daya manusia strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali. (2015). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. (Harnanto (ed.)). BP Undip. Semarang.
- Ghozali. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10 (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Huseno, T. (2019). KINERJA PEGAWAI TUN HUSENO.pdf. In Kinerja Pegawai (p. 85).
- Husein. (2015). Penelitian bisnis dan manajemen menggunakan partial least squares (PLS) dengan smart PLS 3.0, Modul ajar jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis unversitas Brawijaya.
- Husein, U. (2013). Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis (M. Rajawali (ed.); 2nd ed.). Salemba Empat. Yogyakarta: CV.
- Inradewa, R., & Randi, S. (2021). The Effects of Competence and Motivation on Performance Mediated by Organization Commitment (Case Study Indonesian Government Agencies). International Journal of Research and Review, 8(1), 77–89. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20210110>
- Irmayanti, P. A., Widiastini, N. M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Karya Dharma Husada Bros Singaraja. Journal Manajemen Dan Bisnis, 2(1), 111–119.
- Kaesang, Shania, Pio, Johnly, R., Tatimu, & Ventje. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Productivity, 2(5), 391–396.
- Kementerian Sekretariat Negara. (2018). Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik. In Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.
- Madiisdriyatno, H., & Musdafiah Ibrahim, I. (2022). Mengenal Bisnis Edisi Revisi (S. Andani (ed.); 2nd ed.). Mitra Cendekia Media.
- Madiistriyatno, H. (2022). Dinamika dan Keberadaan Organisasi (A. Ramchatulloh (ed.); 1st ed.). Indigo Media.
- Madiistriyatno, H., & Tunnufus, Z. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Mengelola Potensi Individu dalam Perusahaan (A. Rahmatullah (ed.); I, Feb 202). Indigo Media. www.pustakaindigo.com
- Nasution, I. K. (2019). Budaya Kerja Kelas Dunia Mengenal Kaizen dan Omotenashi Jepang (D. Mulyadi S (ed.); 1st ed.). Mulia Sejahtera Grafika.

Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Data dan Informasi Kementerian Pertahanan

- Nurakhim, B., Priyono, S., & Madiistriyatno, H. (2023). Budaya Organisasi (J. Mardian (ed.); 1st ed.). Yayasan Pendidikan Cendekia Muslim.
- Nurakhim, B., Wahdini, Nurul, & Hernita Damanik, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Parela, E., & Tyas, E. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran Di Masa Pandemi Covid 19. *Global Health*, 167(1), 1–5. <https://www.e-ir.info/2018/01/14/securitisation-theory-an-introduction/>
- Pertahanan, K. (2019). Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2019 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Pertahanan. In Menteri Pertahanan Republik Indonesia (Issue 314).
- Priyono. (2010). MANAJEMEN Sumber Daya Manusia (T. Chandra (ed.); 2nd ed.). Zifatama Publisher.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Budaya Kerja Sistem Manajemen Integrasi ISO 9001, ISO 14000 dan ISO 45001 pada Industri Otomotif. *Jurnal Produktivitas*, 6(2), 158–166. <http://openjurnal.unmuhpnk.ac.id/index.php/jp/article/view/1798>
- Rianto Rahadi, D., ETTY, S., & Farid, M. M. (2021)
- Renny Husniati. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(12), 1155–1170. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i12.309>
- Samtono. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Dan Budaya Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Guru Sma 1 Salatiga. *Jurnal Visi Manajemen*, 4(3), 537–550.
- Simangunsong, H. M., Siregar, P., Siagian, B., Risna, F., & Saragih, H. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 6(2), 184–201. <https://doi.org/10.30743/jrmb.v6i2.4652>
- Siregar, Y. L. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 2(1), 85–92. <https://doi.org/10.30743/jmb.v2i1.2363>
- Sudarman, E., & Anas, F. (2020). PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ALNS ANGLO EASTERN INDONESIA DI JAKARTA. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 23–30. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v15i1.54>



work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Data dan Informasi Kementerian Pertahanan