

# Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Komitmen Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Persepsional pada Pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Ciamis)

Tetty Herlyanty<sup>1</sup>, Enas<sup>2\*</sup>  
<sup>1,2</sup> Universitas Galuh, Indonesia

\*Korespondensi: [Enas.email@gmail.com](mailto:Enas.email@gmail.com)

**Abstract:** *This research is motivated by the low effectiveness of employee work. This is thought to be due to the lack of productivity in the implementation of main tasks and functions due to the lack of knowledge, insight and technology which of course relates to employee competence. The low effectiveness of employee work is also thought to be due to the slow implementation of work programs from the planning that has been set on the grounds that there are many jobs that are difficult to do. The purpose of this study is to determine how employee competence affects employee work effectiveness, how commitment affects employee work effectiveness, and how employee competence and commitment together affect employee work effectiveness. The method used in this study uses a quantitative descriptive method. To analyze it, statistical correlation and multiple regression test data analysis was used using SPSS version 22.00. The results of the study obtained provide the conclusion that employee competence has a positive and significant effect on employee work effectiveness, commitment has a positive and significant effect on employee work effectiveness, and employee competence and commitment have a positive and significant effect on employee work effectiveness.*

**Keywords:** *employee work effectiveness, employee commitment, competence*

**Abstrak:** Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya efektivitas kerja pegawai. Hal ini diduga karena kurang produktifnya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dikarenakan minimnya pengetahuan, wawasan dan teknologi yang tentunya berhubungan dengan kompetensi pegawai. Rendahnya efektivitas kerja pegawai juga diduga karena lambatnya pelaksanaan program kerja dari perencanaan yang telah ditetapkan dengan alasan banyak pekerjaan yang sulit untuk dikerjakan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kompetensi pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai, bagaimana pengaruh komitmen terhadap efektivitas kerja pegawai, dan bagaimana pengaruh kompetensi pegawai dan komitmen secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Untuk menganalisisnya digunakan analisis data uji statistik korelasi dan regresi ganda dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22.00. Hasil penelitian yang diperoleh memberikan kesimpulan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, serta kompetensi pegawai dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

**Kata kunci:** efektivitas kerja pegawai, komitmen, kompetensi pegawai

## 1. PENDAHULUAN

Faktor sumber daya manusia pegawai merupakan unsur terpenting dan faktor penentu dalam penyelenggaraan kegiatan-kegiatan organisasi. Manusia merupakan unsur yang mempunyai aspek dan dinamika yang paling strategis dalam aktivitasnya. Agar sumber daya manusia tersebut dapat mewujudkan tujuan organisasi. Setiap organisasi pasti memiliki target dan tujuan dalam menjalankan program-program yang telah direncanakannya. Setiap target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pihak pimpinan atau

manajemen akan tercapai dengan baik jika pegawai yang berada di lingkup organisasi tersebut menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan efektif.

Menurut UU No. 32 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah, pemerintahan daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintah oleh pemerintah daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut azas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945. Salah satu kepanjangan tangan dari pemerintah daerah tersebut adalah adanya Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan.

Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Ciamis yang merupakan bagian dari perangkat daerah Kabupaten Ciamis, merupakan ujung tombak dalam keberhasilan atau suksesnya implementasi kebijakan daerah di bidang koperasi, perindustrian dan perdagangan. Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Ciamis bertugas untuk merumuskan, melaksanakan kebijakan teknis operasional di bidang koperasi, industri dan perdagangan, yang tertera dalam misi Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Ciamis.

Sebagaimana dikemukakan di awal, bahwasanya target dan tujuan Diskoperindag Kabupaten Ciamis akan tercapai secara optimal jika para pegawai yang berada di dalamnya memiliki efektivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan terciptanya harapan di mana kinerja Diskoperindag secara keseluruhan mengalami peningkatan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Kepala Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Ciamis yang dibantu oleh staf dan jajaran perangkatnya, memiliki tugasnya masing-masing sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang berlandaskan pada visi dan misi Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Ciamis. Dalam menjalankan visi misi organisasi tersebut, dibutuhkan efektivitas kerja yang menitikberatkan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan tepat waktu, sehingga tidak terjadi penghamburan waktu, biaya, dan tenaga. Dengan efektivitas kerja, pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya tepat waktu dengan penuh ketelitian sehingga kesalahan dalam melaksanakan tugas dapat diminimalisir.

Namun fenomena masalah yang terjadi pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Ciamis saat ini, efektivitas pegawai diduga masih rendah. Berdasarkan pengamatan dan wawancara dengan sejumlah pegawai Diskoperindag, dugaan rendahnya efektivitas kerja pegawai ditandai dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kurang mempunyai pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dikarenakan minimnya pengetahuan, wawasan dan teknologi.
2. Lambatnya pelaksanaan program kerja dari perencanaan yang telah ditetapkan dengan alasan banyak pekerjaan yang sulit untuk dikerjakan.
3. Pegawai kurang bisa memanfaatkan waktu sehingga terlihat tidak efektif dan efisien, hal ini terlihat dari kebiasaan lambatnya penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan kegiatan bidang dan sekretariat yang seharusnya selesai dalam waktu 1 minggu kenyataannya baru selesai 2 minggu.
4. Ketelitian dalam bekerja yang masih rendah mengakibatkan tidak tepatnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
5. Kurang efektifnya waktu kerja yang digunakan pegawai, misalnya jam istirahat yang terlalu lama dan kurang inisiatifnya pegawai dalam melaksanakan tugas, dengan alasan menunggu perintah atasan.

Fenomena masalah tersebut diperkuat dengan tabel daftar hasil penyelesaian target pekerjaan Diskoperindag Kabupaten Ciamis sebagai berikut:

**Tabel 1**

Daftar Hasil Penyelesaian Pekerjaan

Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kab. Ciamis

<b>Bidang/UPTD</b>	<b>Oktober 2014</b>	<b>November 2014</b>	<b>Desember 2014</b>	<b>Rata- rata</b>	<b>Target</b>
Sekretariat	76%	78%	77%	77%	100%
Bidang Koperasi	80%	78%	79%	79%	100%
Bidang Industri	75%	80%	79%	78%	100%
Bidang Perdagangan	75%	76%	74%	75%	100%
Bidang Pasar	76%	77%	73%	74,5%	100%
UPTD	76%	77%	75%	76%	100%

Sumber : Sekretariat Diskoperindag Kab. Ciamis

Berdasarkan fenomena masalah di atas, dugaan rendahnya efektivitas kerja pegawai tersebut diakibatkan oleh beberapa faktor, dan dua faktor di antaranya yang sangat vital adalah rendahnya kompetensi pegawai dan rendahnya komitmen mereka dalam menjalankan tugas sebagai abdi masyarakat.

Kompetensi atau kemampuan adalah salah satu syarat mutlak yang harus dimiliki seorang pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Seiring dengan perkembangan zaman, di mana pengetahuan, wawasan dan keterampilan seorang pegawai harus mengikutinya dengan cepat, membuat organisasi yang memiliki pegawai berkompotensi rendah akan sulit untuk mengimbangi perkembangan zaman tersebut.

Seperti halnya yang terjadi di Disperindagkop Kabupaten Ciamis saat, kemajuan teknologi dan era komputerisasi yang berkembang serba cepat tidak mampu diimbangi dengan baik oleh seluruh pegawai, hingga akhirnya berdampak pada rendahnya kompetensi mereka dalam melaksanakan tugas.

### Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini berlangsung selama enam bulan, dimulai dari observasi lapangan, penelitian langsung, pengolahan data dan penyusunan tesis. Tempat penelitian yang dilakukan adalah di lingkup Disperindagkop Kabupaten Ciamis.

### Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkup Diskoperindag Kab. Ciamis, yang rinciannya tampak pada tabel berikut.

**Tabel 2**  
Populasi Penelitian

Bidang/UPTD	Jumlah Pegawai		
	L	P	Total
Sekretariat	11	5	16
Bidang Koperasi	9	2	11
Bidang Industri	5	3	8
Bidang Perdagangan	3	5	8
Bidang Pasar	7	1	8
UPTD	21	7	28
<b>Jumlah Total</b>			<b>79</b>

Sumber : Kesekretariatan Diskoperindag Kab. Ciamis

Karena jumlah pegawai Diskoperindag Kab. Ciamis hanya sebanyak 79 orang, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*, merujuk pada teori yang dikemukakan Arikunto (2010: 175), bahwa jika jumlah populasi di bawah 100 orang, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah mengambil keseluruhan populasi tersebut untuk dijadikan sumber data.

Dengan demikian, sampel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3**  
Sampel Penelitian

No	Bidang	Keterangan	Jumlah Sampel
1.	Sekretariat	$16/79 \times 44 = 8,9$	9 orang
2	Bidang Koperasi	$11/79 \times 44 = 6,6$	7 orang
3.	Bidang Industri	$8/79 \times 44 = 4,4$	4 orang
4.	Bidang Perdagangan	$8/79 \times 44 = 4,4$	4 orang
5.	Bidang Pasar	$8/79 \times 44 = 4,4$	4 orang
6.	UPTD	$28/79 \times 44 = 15,6$	16 orang
Jumlah keseluruhan sampel			44 orang

Untuk pengambilan sampel dari populasi, peneliti menggunakan sistem *random sampling* atau sampel acak. Menurut Arikunto (2010:177), pengambilan sampel dengan menggunakan teknik random adalah mengambil sampel secara acak atau campuran, di mana semua subjek yang ada dalam populasi dianggap sama. Dengan demikian, peneliti memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh subjek penelitian untuk dipilih menjadi sampel.

### Prosedur

Prosedur penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Menentukan topik penelitian, yang mana mengambil fenomena masalah yang peneliti temukan di lapangan.
2. Mengkaji literatur yang relevan dengan masalah dan hasil penelitian yang terdahulu.
3. Memilih, menyatakan dan merumuskan masalah.
4. Merumuskan hipotesis
5. Menetapkan desain dan metode penelitian.
6. Mengumpulkan data.
7. Mengolah dan menganalisis data.
8. Menginterpretasikan temuan-temuan sesuai hasil analisis, dan menyusun kesimpulannya.
9. Menyusun laporan.

(Trisnamansyah, 2009: 19)

## Data, Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data supaya menghasilkan data yang obyektif, valid dan reliabel, penulis menyusun sejumlah kuesioner yang merupakan pengembangan dari sejumlah indikator dari berbagai teori kompetensi pegawai, komitmen dan efektivitas kerja pegawai. Kuesioner yang telah dikembangkan lantas dijadikan sebagai instrumen. Sebelum instrument tersebut disebarkan kepada responden, sebelumnya diuji validitas dan reliabilitasnya kepada responden uji coba. Setelah diperoleh nilai validitas dan reliabilitasnya, maka untuk memperoleh data, instrumen tersebut disebarkan di lapangan kepada responden.

## Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis Regresi dan Korelasi *Product Moment Pearson*. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan beberapa cara, yaitu:

### 1. Perumusan Hipotesis Statistik

Ho = X1 tidak berpengaruh terhadap Y.

Ha = X1 berpengaruh terhadap Y.

Ho = X2 tidak berpengaruh terhadap Y.

Ha = X2 berpengaruh terhadap Y.

Ho = X1 dan X2 tidak berpengaruh terhadap Y.

Ha = X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y.

### 2. Pengujian Koefisien Korelasi

Pengujian ini digunakan untuk mencari *t-tabel* yang ditentukan berdasarkan tingkat *signifikan* ( $\alpha$ ) dengan derajat kebebasan ( $df = n-1$ ) yang besarnya tergantung sampel ( $n$ ), dan pengujian menggunakan  $\alpha = 5\%$ . Untuk mencari nilai *t* hitung peneliti menggunakan bantuan program SPSS.

- a. Analisis korelasi melalui rumus korelasi *product moment* dengan penyesuaian-penyesuaian dengan rumus:

$$R_{x_1 \cdot y} = \frac{N \sum X_1 Y - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N \sum X_1) - (\sum X_1)^2\} \{(N \sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

- b. Menentukan keberartian koefisien korelasi, yaitu dengan rumus:

$$R = \frac{R^2 / k}{\sqrt{(1 - R^2) / (n - k - 1)}}$$

Keterangan :

R = koefisien korelasi multipel

k = banyaknya variabel bebas

n = banyaknya sampel

- c. Menentukan koefisien determinasi (KD) untuk menentukan besarnya korelasi, yaitu dengan rumus:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Jika langkah-langkah perhitungan di atas telah selesai, maka dianalisis sekaligus diinterpretasikan secara logis berdasarkan data-data statistik untuk menguji masing-masing hipotesis statistik yang diajukan sekaligus merupakan kesimpulan penelitian.

Hipotesis penelitian yang telah dikemukakan pada Bab II dibuat menjadi hipotesis statistik sebagai berikut :

1.  $H_0 : \rho_{y1} = 0$       2.  $H_0 : \rho_{y2} = 0$       3.  $H_0 : \rho_{y12} = 0$   
 $H_1 : \rho_{y1} > 0$        $H_1 : \rho_{y2} > 0$        $H_1 : \rho_{y12} > 0$

Keterangan :

$H_0$  = Hipotesis nol

$H_1$  = Hipotesis penelitian

$\rho_{y1}$  = Koefisien Korelasi antara X1 dengan Y.

$\rho_{y2}$  = Koefisien Korelasi antara X2 dengan Y.

$\rho_{y12}$  = Koefisien Korelasi antara X1 dan X2 secara bersama-sama dengan Y.

## 2. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang pegawai di sebuah organisasi, maka akan semakin meningkat pula efektivitas kerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan pendapat Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu. Pengetahuan (knowledge) adalah informasi yang dimiliki seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya, misalnya bahasa komputer. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi organisasi.

Menurut Spencer dalam Moehariono (2009:4) kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan atau *jobs task*.

Adapun makna yang terkandung dari defenisi kompetensi ini adalah:

- a. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
- b. Hubungan kasual (*causally related*) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).
- c. Kriteria (*criteria referenced*) yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksi seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Dalam hal budaya organisasi, menurut Susanto (2003) definisi tentang kompetensi yang sering dipakai adalah karakteristik-karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan non-rutin.

Robbins (2000: 198) mendefinisikan kompetensi pegawai (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Lebih lanjut, Robbins (2000: 198) menyatakan bahwa:

Sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan



seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi (*"a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization. This system of shared meaning is, on closer examination, a set of key characteristics that the organization values"*).

Dari paparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai merupakan tugas dari setiap pimpinan pada tiap bagian yang ada di lingkungan organisasi tersebut. Tetapi tanggung jawab secara keseluruhan ada pada manajer kepegawaian dan pada akhirnya merupakan manajer puncak. kompetensi pegawai dapat dikatakan berhasil dengan baik apabila adanya kepuasan secara jasmaniah dan rohaniah dari semua anggota organisasi dan organisasi juga dapat berkembang sesuai dengan rencana atau dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan dapat terjamin.

### **Pengaruh Komitmen terhadap Efektivitas Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis, dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel komitmen terhadap efektivitas kerja pegawai. Artinya, semakin adil atau sesuai pemberian komitmen, maka akan semakin meningkat pula efektivitas kerja pegawai tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian Sims dan Szilagyi (1975) menunjukkan pemberian komitmen yang positif oleh pimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap peningkatan kemampuan dan kepuasan pegawai pada kelompok tugas administratif, profesi, teknik dan pelayanan. Pegawai yang diberikan imbalan dilaporkan Cherington et.al. (1971), Podsakoff (1984) mengalami peningkatan kepuasan bekerja dari pada pegawai yang tidak diberi. Sementara itu, dari penelitian Robinson dan Larsen (1990) terhadap para pegawai penyuluh kesehatan pedesaan di Columbia menunjukkan bahwa pemberian komitmen mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap efektivitas kerja pegawai.

Komitmen organisasi menurut Rivai (dalam Octavia, 2006) didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

### **Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Komitmen terhadap Efektivitas Kerja Pegawai**

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dari variabel kompetensi pegawai, komitmen secara bersama-sama terhadap variabel efektivitas kerja pegawai. Artinya, semakin tinggi kompetensi pegawai dan komitmen dalam proses

bekerja tertanam dengan kuat, maka akan bertambah pula efektivitas kerja pegawai dalam bekerja.

Secara filosofis, pengertian kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Sedangkan komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Stephen P. Robbins didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Dalam organisasi sekolah, guru merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan siswa, maka guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap sekolah tempat dia bekerja.

Sedangkan menurut Ravianto (2002:114) mengemukakan bahwa: “Efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan dilakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan”. Ini berarti bahwa efektivitas berorientasi pada input dan output, dalam arti perbandingan antara target yang diinginkan dengan hasil yang dapat dicapai. Apabila sesuatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai perencanaan, baik dalam hal waktu, maupun mutunya, maka dapat dikatakan orang yang melaksanakan pekerjaan itu efektif. Sejalan dengan rumusan diatas, dapat dilihat bahwa efektivitas dalam bentuk semua pekerjaan disektor apapun juga merupakan dambaan setiap orang yang melakukan pekerjaan tersebut karena di dalam efektivitas terkandung keuntungan-keuntungan.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa upaya peningkatan efektivitas kerja pegawai, dapat dilakukan melalui proses peningkatan kompetensi pegawai dan komitmen yang tentunya harus diperhatikan oleh pihak pimpinan.

### 3. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data pada masing-masing variabel, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada penelitian di Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kab. Ciamis. Artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai dalam sebuah organisasi, cenderung semakin meningkat pula efektivitas kerja pegawai pada organisasi tersebut.
2. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada penelitian di Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kab. Ciamis. Artinya semakin kuat komitmen pegawai, maka efektivitas kerja pegawai cenderung meningkat.
3. Kompetensi pegawai dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada penelitian di Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kab. Ciamis. Artinya, jika kompetensi pegawai dan komitmen meningkat, maka efektivitas kerja pegawai cenderung semakin meningkat pula.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baharun, H., Enas, E., & Noviana, R. L. (2022). Quality improvement as a strategy to build pesantren's brand credibility. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 529–538. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1583>
- Budianto, A., Darmawati Bastaman, I., & Herman, F. (2020). Promotion mix, individual internal environment, and purchase decision making in minimarket. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 21(1).
- Darna, N., Faridah, E., Lestari, M. N., & Tinia, A. G. (2024). Talent management in facing the demand of environmental changes: A study in Galuh University. *Sosiohumaniora*, 26(1), 79–85. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v26i1.47161>
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi plus: Teori, desain, kasus dan penerapan untuk HR dan organisasi yang dinamis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Moeheriono. (2009). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mulyatini, N., Herlina, E., Akbar, D. S., & Eko Prabowo, F. H. (2023). Analisis potensi pembentukan kawasan industri hasil tembakau dalam perspektif ekonomi. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 334. <https://doi.org/10.29210/020231920>

- Mulyatini, N., Herlina, E., Faridah, E., & Rozak, D. A. (1860). Human capital management model: A perspective of internal supervision in Indonesia. *Talent Development & Excellence*, 12(1), 1860–1868. <http://www.iratde.com>
- Nuryani, L. K., Enas, E., Herman, M., Wahyudi, E., & Dianawati, L. (2022). Teachers' perceptions of academic supervision in a pandemic era; phenomenological review. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 679–692. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3646>
- Ravianto, J. (2002). *Produktivitas dan manajemen*. Jakarta: Lembaga Sarana.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, P., Muzaki, I. S., Mulyatini, N., Faridah, E., & Prawiranegara, B. (2019). Local own revenue, decentralization, and local financial independence. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(3), 250. <https://doi.org/10.25124/jmi.v19i3.2413>
- Susanto. (2003). *Sistem informasi manajemen (Edisi ke-2)*. Bandung: CV. Lingga Jaya.
- Trisnamansyah, D., & Sukmadinata, N. S. (2004). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125).