

## **The Effect Of Competence And Education And Training On Performance Through Employee Commitment At The Civil Service Police Unit Of Mojokerto Regency**

### **Pengaruh Kompetensi Serta Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mojokerto**

Haryo Vendy Brahmantyo<sup>1</sup>, M. Ch. Sina Setyadi<sup>2</sup>, Tanto G Sumarsono<sup>3</sup>

Universitas Merdeka Malang, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

[vendyharyo@gmail.com](mailto:vendyharyo@gmail.com)<sup>1</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

Employee performance is an important factor in supporting the success of public organizations, particularly in the Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) of Mojokerto Regency, which plays a strategic role in enforcing regional regulations and maintaining public order. This study aims to analyze the effect of competence as well as education and training on employee performance, with employee commitment as a mediating variable. The study employed a quantitative approach using a survey method involving 108 respondents with a census technique. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling based on Partial Least Squares (SEM-PLS). The results indicate that competence, education and training, and employee commitment are generally categorized as good. Partially, competence and education and training have a positive and significant effect on employee performance. In addition, competence and education and training also have a positive and significant effect on employee commitment, which in turn significantly affects employee performance. However, in terms of mediation, employee commitment does not significantly mediate the relationship between competence and performance, indicating that competence has a more direct role in improving performance. Conversely, employee commitment significantly mediates the relationship between education and training and employee performance. The findings imply that improving employee performance is not solely dependent on technical competence but also on the effectiveness of education and training in strengthening employee commitment. Therefore, organizations need to manage human resource development in a sustainable and integrated manner to enhance employee performance optimally.

**Keywords:** Competence, Education and Training, Employee Commitment, Performance, SEM-PLS

#### **ABSTRAK**

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi publik, khususnya pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Mojokerto yang memiliki peran strategis dalam penegakan peraturan daerah dan ketertiban umum. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi serta pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen pegawai sebagai variabel mediasi. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei terhadap 108 responden menggunakan teknik sensus. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, pendidikan dan pelatihan, serta komitmen pegawai berada pada kategori baik. Secara parsial, kompetensi dan pendidikan serta pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kompetensi dan pendidikan serta pelatihan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai, yang selanjutnya komitmen pegawai juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, dalam peran mediasi, komitmen pegawai tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja secara signifikan, yang menunjukkan bahwa kompetensi lebih berperan secara langsung dalam meningkatkan kinerja. Sebaliknya, komitmen pegawai terbukti mampu memediasi secara signifikan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada kompetensi teknis, tetapi juga pada efektivitas pendidikan dan pelatihan yang mampu memperkuat komitmen pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan dan terintegrasi untuk meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan, Komitmen Pegawai, Kinerja, SEM-PLS

## 1. Introduction

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam sektor pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik. Aparatur sipil negara memiliki peran strategis dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel, sehingga peningkatan kinerja pegawai menjadi prioritas utama dalam mencapai pelayanan publik yang optimal (Yusana et al., 2025). Dalam konteks pemerintahan daerah, Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) memiliki tanggung jawab penting dalam menegakkan peraturan daerah, menjaga ketertiban umum, serta menciptakan rasa aman dan nyaman bagi masyarakat (Darmawan, 2018). Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih terdapat berbagai kendala seperti keterbatasan sumber daya manusia, sarana prasarana yang belum memadai, serta dinamika lingkungan kerja yang kompleks, sehingga berdampak pada belum optimalnya kinerja pegawai (Zalukhu et al., 2024).

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban (Sabela et al., 2023). Pegawai dengan tingkat kompetensi yang tinggi cenderung mampu bekerja lebih efektif, adaptif, serta responsif terhadap perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja (Wijayanti & Retno, 2023). Dalam lingkungan Satpol PP, kompetensi sangat berkaitan dengan kemampuan dalam penegakan peraturan, penanganan konflik sosial, serta komunikasi dengan masyarakat. Selain kompetensi, pendidikan dan pelatihan juga menjadi faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Program pendidikan dan pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan dapat meningkatkan kemampuan pegawai, memperluas wawasan, serta membantu mereka beradaptasi dengan perkembangan regulasi dan teknologi (Adam et al., 2020; Wiraguna et al., 2022). Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan diharapkan mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai (Nurhayati & Junaidi, 2020).

Di sisi lain, komitmen pegawai juga memiliki peranan penting dalam menentukan kinerja organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan menunjukkan loyalitas, dedikasi, serta motivasi kerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya (Jayanti & Josiah, 2025). Komitmen pegawai tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga dapat berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara kompetensi serta pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai (Qorni & Rizana, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dan pelatihan tidak akan optimal tanpa didukung oleh tingkat komitmen pegawai yang tinggi.

Meskipun demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian yang menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia di sektor publik belum merata dan efektivitas program pelatihan belum sepenuhnya konsisten dalam meningkatkan kinerja pegawai (Butar Butar et al., 2024; Ngoc Thang et al., 2010). Selain itu, beberapa permasalahan seperti rendahnya disiplin kerja, lambatnya penyelesaian tugas, serta kurangnya kreativitas masih ditemukan dalam lingkungan pemerintahan daerah (Narkulintan et al., 2025). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi dan pelatihan saja belum cukup tanpa adanya komitmen pegawai yang kuat sebagai faktor penghubung.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi serta pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen pegawai sebagai variabel mediasi pada Satpol PP Kabupaten Mojokerto. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis dalam perumusan kebijakan peningkatan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan daerah.

## 2. Tinjauan Teoritis

### Human Capital Theory (Teori Modal Manusia)

Human Capital Theory merupakan salah satu teori utama dalam bidang ekonomi dan manajemen sumber daya manusia yang menjelaskan bahwa individu bukan hanya sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai aset strategis organisasi yang memiliki nilai ekonomi. Becker (1964) menyatakan bahwa pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kemampuan individu merupakan bentuk modal yang dapat dikembangkan melalui investasi seperti pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Sejalan dengan itu, Schultz (1961) menegaskan bahwa investasi pada sumber daya manusia akan meningkatkan produktivitas individu dan memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi.

Dalam perspektif ini, pendidikan dan pelatihan dipandang sebagai sarana utama dalam meningkatkan kualitas modal manusia. Tan (2014) menjelaskan bahwa modal manusia menjadi sumber keunggulan kompetitif karena kompetensi individu bersifat unik dan sulit ditiru oleh pesaing. Oleh karena itu, organisasi yang berinvestasi dalam pengembangan kompetensi pegawai cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Dalam konteks penelitian ini, Human Capital Theory menjadi dasar dalam menjelaskan bahwa peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan akan memperkuat komitmen pegawai dan berdampak pada peningkatan kinerja.

### Kinerja

Kinerja merupakan aspek penting dalam organisasi karena mencerminkan tingkat keberhasilan pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, Murphy (2015, dalam Sudarmanto) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Dalam konteks sektor publik, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 menjelaskan bahwa kinerja ASN adalah hasil kerja yang dicapai berdasarkan sasaran kinerja dan perilaku kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya mencakup hasil kerja, tetapi juga proses dan perilaku kerja pegawai.

Bernardin (2024) mengemukakan bahwa kinerja dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Indikator-indikator tersebut mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara tepat, efisien, dan sesuai standar organisasi.

### Kompetensi

Kompetensi merupakan faktor fundamental yang memengaruhi kinerja pegawai. Spencer dan Spencer (1993) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan kinerja efektif atau superior dalam suatu pekerjaan. Wibowo (2016) juga menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja.

Kompetensi terdiri dari beberapa dimensi utama, yaitu pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan sikap (attitude) (Spencer & Spencer, 1993). Selain itu, kompetensi juga dapat dilihat dari unsur motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan (Nurchayati, 2005). Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi.

### Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya sistematis dalam mengembangkan sumber daya manusia agar memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Pendidikan berfokus pada pengembangan individu secara luas dan jangka panjang, sedangkan pelatihan lebih menekankan pada peningkatan keterampilan teknis yang spesifik (Seliti et al., 2025; Adula et al., 2023).

Menurut Siagian (2002), pendidikan dan pelatihan mencakup beberapa komponen penting seperti instruktur, kurikulum, metode pembelajaran, serta sarana dan prasarana. Sementara itu, Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa indikator pendidikan dan pelatihan meliputi tujuan pelatihan, kualitas pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan, dan karakteristik peserta.

Pendidikan dan pelatihan yang efektif akan meningkatkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas, mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

### **Komitmen Pegawai**

Komitmen pegawai merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan tingkat keterikatan individu terhadap organisasi. Meyer dan Allen (1991) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah hubungan emosional antara pegawai dan organisasi yang memengaruhi keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Komitmen pegawai terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan (Meyer & Allen, 2007). Komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi, komitmen normatif berkaitan dengan rasa kewajiban untuk tetap bertahan, sedangkan komitmen berkelanjutan berkaitan dengan pertimbangan biaya jika meninggalkan organisasi.

Dalam organisasi publik, komitmen pegawai sangat penting karena pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung bekerja lebih loyal, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, komitmen juga berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan kompetensi serta pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi, pendidikan dan pelatihan, serta komitmen pegawai memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Setiawanto et al. (2025) menemukan bahwa kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif terhadap komitmen pegawai, serta komitmen mampu memediasi pengaruh keduanya terhadap kinerja. Wiraguna et al. (2022) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai.

Penelitian lain menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja (Sabela et al., 2023; Wijayanti & Retno, 2023). Namun, beberapa penelitian menemukan bahwa pengaruh tersebut tidak selalu langsung, melainkan melalui variabel mediasi seperti motivasi atau komitmen (Ainun Na'im Basori et al., 2017). Sementara itu, Nurhayati dan Junaidi (2020) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu, masih terdapat kesenjangan penelitian, khususnya terkait peran komitmen pegawai sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kompetensi serta pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja, terutama dalam konteks Satpol PP.

### **Kerangka Konseptual**

Penelitian ini menggunakan kompetensi serta pendidikan dan pelatihan sebagai variabel independen, kinerja pegawai sebagai variabel dependen, dan komitmen pegawai sebagai variabel mediasi. Secara konseptual, kompetensi dan pendidikan serta pelatihan akan

meningkatkan kemampuan dan kualitas pegawai, yang selanjutnya memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi. Komitmen yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H1:** Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**H2:** Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**H3:** Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai.

**H4:** Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai.

**H5:** Komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**H6:** Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen pegawai.

**H7:** Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen pegawai.

### **3. Research Methods**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel secara objektif melalui pengukuran numerik dan analisis statistik (Sugiyono, 2022). Desain eksplanatori digunakan untuk menjelaskan pengaruh kompetensi serta pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen pegawai sebagai variabel mediasi. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Pendekatan ini dinilai sesuai karena memungkinkan peneliti memperoleh data empiris yang terukur untuk menguji hipotesis penelitian.

#### **Lokasi dan Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mojokerto yang berlokasi di Jalan Pemuda No. 65, Mojosari, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur. Ruang lingkup penelitian difokuskan pada pegawai Satpol PP Kabupaten Mojokerto sebagai subjek penelitian. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada kesesuaian objek penelitian dengan fokus kajian, yaitu pengaruh kompetensi serta pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja melalui komitmen pegawai. Penelitian ini diarahkan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai kondisi sumber daya manusia pada instansi tersebut, khususnya yang berkaitan dengan kompetensi, pendidikan dan pelatihan, komitmen pegawai, dan kinerja.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Satpol PP Kabupaten Mojokerto yang berjumlah 108 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan seluruh anggota populasi dapat dijangkau oleh peneliti, maka penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian (Sugiyono, 2022). Penggunaan teknik ini dimaksudkan agar data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi populasi secara menyeluruh serta meminimalkan kesalahan pengambilan sampel (Cooper & Schindler, 2014).

#### **Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Penelitian ini melibatkan empat variabel, yaitu kompetensi dan pendidikan serta pelatihan sebagai variabel eksogen, komitmen pegawai sebagai variabel intervening, dan kinerja sebagai variabel endogen. Kinerja didefinisikan sebagai seperangkat perilaku yang relevan

dengan tujuan organisasi atau unit tempat pegawai bekerja (Murphy, 2015). Kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Wibowo, 2016). Pendidikan dan pelatihan dipahami sebagai upaya sistematis untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan pegawai guna mencapai tujuan organisasi (Adula et al., 2023). Sementara itu, komitmen pegawai didefinisikan sebagai keadaan psikologis yang mencerminkan keterikatan individu terhadap organisasi dan memengaruhi keputusannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (Meyer & Allen, 1991).

Secara operasional, variabel kinerja diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Bernardin, 2024). Variabel kompetensi diukur melalui indikator motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan (Nurchayati, 2005; Spencer & Spencer, 1993). Variabel pendidikan dan pelatihan diukur melalui indikator tujuan dan sasaran pelatihan, pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan, dan peserta pelatihan (Mangkunegara, 2017). Adapun variabel komitmen pegawai diukur melalui tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan (Meyer & Allen, 2007).

### **Jenis, Sumber Data, dan Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang bersumber dari data primer. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian dan diukur menggunakan skala Likert lima poin, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju (Sugiyono, 2014). Penyebaran kuesioner dilakukan secara daring menggunakan Google Form dan didistribusikan melalui aplikasi WhatsApp. Teknik ini dipilih karena dinilai efisien, praktis, dan memudahkan peneliti menjangkau seluruh responden.

### **Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati secara spesifik (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuesioner tertutup dalam bentuk pernyataan-pernyataan yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Setiap indikator diwakili oleh beberapa butir pernyataan yang bertujuan untuk mengukur persepsi responden mengenai kompetensi, pendidikan dan pelatihan, komitmen pegawai, dan kinerja. Penggunaan kuesioner dengan skala Likert dilakukan agar data yang diperoleh bersifat terstandar dan mudah dianalisis secara kuantitatif.

### **Uji Instrumen Penelitian**

Sebelum data dianalisis lebih lanjut, instrumen penelitian diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item-item pernyataan mampu mengukur konstruk yang dimaksud. Suatu item dinyatakan valid apabila mampu mengungkapkan apa yang seharusnya diukur oleh instrumen tersebut (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson, dengan kriteria bahwa item dinyatakan valid apabila memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 (Ghozali, 2011).

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen dalam menghasilkan data yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran berulang pada subjek yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's alpha yang melebihi batas minimum yang dapat diterima (Afandi, 2019; Nugroho, 2011). Dengan demikian, instrumen yang valid dan reliabel dinilai layak digunakan dalam penelitian ini.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. Metode SEM-PLS dipilih karena mampu menganalisis hubungan kausal yang kompleks antarvariabel laten, baik hubungan langsung maupun tidak langsung, secara simultan. Selain itu, metode ini bersifat fleksibel dan dapat digunakan pada ukuran sampel kecil hingga menengah serta tidak mensyaratkan distribusi data normal secara ketat (Hair et al., 2021). Oleh karena itu, SEM-PLS dianggap sesuai untuk penelitian ini yang melibatkan dua variabel eksogen, satu variabel mediasi, dan satu variabel endogen.

### **Evaluasi Model Pengukuran**

Evaluasi model pengukuran atau outer model dilakukan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan valid dan reliabel dalam mengukur konstruk laten. Validitas konvergen dievaluasi melalui nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE). Nilai outer loading yang diharapkan adalah lebih dari 0,60, sedangkan nilai AVE seharusnya lebih dari 0,50 agar konstruk dinyatakan memiliki validitas konvergen yang baik (Hair et al., 2021). Validitas diskriminan dievaluasi melalui nilai cross loading, yaitu setiap indikator harus memiliki nilai loading yang lebih tinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan pada konstruk lain. Reliabilitas konstruk dinilai melalui Composite Reliability dan Cronbach's alpha. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Composite Reliability dan Cronbach's alpha di atas 0,70 (Hair et al., 2021).

### **Evaluasi Model Struktural**

Evaluasi model struktural atau inner model dilakukan untuk menguji hubungan antarvariabel laten dalam model penelitian. Pengujian inner model dilakukan dengan melihat nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ), koefisien jalur (path coefficient), dan effect size ( $f^2$ ). Nilai  $R^2$  digunakan untuk menilai besarnya variasi variabel endogen yang dapat dijelaskan oleh variabel eksogen. Menurut Chin, nilai  $R^2$  sebesar 0,67 dikategorikan substansial, 0,33 moderat, dan 0,19 lemah (Sarwono, 2015). Koefisien jalur digunakan untuk menunjukkan arah dan kekuatan hubungan antarvariabel. Sementara itu, effect size ( $f^2$ ) digunakan untuk menilai kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan nilai 0,02 menunjukkan pengaruh kecil, 0,15 pengaruh sedang, dan 0,35 pengaruh besar (Hair et al., 2021).

### **Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan prosedur bootstrapping pada SEM-PLS. Keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis didasarkan pada nilai t-statistic dan p-value. Pada tingkat signifikansi 5%, hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05 (Dude et al., 2024). Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja, kompetensi terhadap komitmen pegawai, pendidikan dan pelatihan terhadap komitmen pegawai, serta komitmen pegawai terhadap kinerja. Selain itu, pengujian juga dilakukan terhadap pengaruh tidak langsung kompetensi dan pendidikan serta pelatihan terhadap kinerja melalui komitmen pegawai sebagai variabel mediasi.

### **Interpretasi Hasil Analisis**

Interpretasi hasil analisis dilakukan secara sistematis berdasarkan evaluasi outer model, inner model, dan pengujian efek mediasi. Pada outer model, interpretasi difokuskan pada pemenuhan validitas dan reliabilitas indikator dalam mengukur konstruk laten. Pada inner model, interpretasi dilakukan dengan melihat arah, kekuatan, dan signifikansi pengaruh antarvariabel. Adapun peran komitmen pegawai sebagai variabel mediasi diinterpretasikan

melalui signifikansi pengaruh tidak langsung. Apabila pengaruh tidak langsung signifikan, maka komitmen pegawai dinyatakan memediasi hubungan antara kompetensi serta pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja. Jika pengaruh langsung tetap signifikan setelah mediator dimasukkan ke dalam model, maka mediasi bersifat parsial. Sebaliknya, jika pengaruh langsung menjadi tidak signifikan, maka mediasi bersifat penuh. Interpretasi keseluruhan model digunakan untuk menjelaskan mekanisme pengaruh kompetensi serta pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen pegawai pada Satpol PP Kabupaten Mojokerto.

#### 4. Results and Discussions

##### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan analisis korelasi Pearson antara skor item dengan skor total variabel. Item dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi ( $r$  hitung) lebih besar dari  $r$  tabel pada taraf signifikansi 0,05.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

No	Indikator	r Hitung	Keterangan
1	P01	0,652	Valid
2	P02	0,652	Valid
3	P03	0,504	Valid
4	P04	0,673	Valid
5	P05	0,705	Valid
6	P06	0,647	Valid
7	P07	0,631	Valid
8	P08	0,746	Valid
9	P09	0,772	Valid
10	P10	0,799	Valid
11	P11	0,688	Valid
12	P12	0,800	Valid
13	P13	0,753	Valid
14	P14	0,647	Valid
15	P15	0,790	Valid
16	P16	0,485	Valid
17	P17	0,578	Valid
18	P18	0,442	Valid
19	P19	0,758	Valid
20	P20	0,799	Valid
21	P21	0,777	Valid
22	P22	0,799	Valid
23	P23	0,642	Valid
24	P24	0,593	Valid
25	P25	0,735	Valid
26	P26	0,720	Valid
27	P27	0,672	Valid
28	P28	0,597	Valid
29	P29	0,771	Valid
30	P30	0,803	Valid
31	P31	0,829	Valid
32	P32	0,773	Valid
33	P33	0,771	Valid

34	P34	0,783	Valid
35	P35	0,745	Valid
36	P36	0,527	Valid

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 1, seluruh item pernyataan memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel sebesar 0,339. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan mampu mengukur konstruk penelitian secara tepat dan layak digunakan untuk analisis pada tahap selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik Cronbach's Alpha untuk mengukur konsistensi internal instrumen. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,70$  (Ghozali, 2011). Perhitungan dilakukan dengan bantuan SPSS untuk memastikan bahwa setiap item dalam variabel menghasilkan jawaban yang konsisten.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi	0,932	Reliabel
Pendidikan dan Pelatihan	0,930	Reliabel
Kinerja	0,920	Reliabel
Komitmen Pegawai	0,951	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator dalam variabel penelitian memiliki konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan karena mampu menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya.

### Deskripsi Responden

Deskripsi responden dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Informasi ini penting untuk memahami profil pegawai Satpol PP Kabupaten Mojokerto yang menjadi objek penelitian.

**Tabel 3. Karakteristik Responden**

s	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	92	85%
	Perempuan	16	15%
Usia	23–30 tahun	23	21%
	31–40 tahun	37	34%
	41–50 tahun	31	29%
	51–55 tahun	17	16%
Pendidikan	SMP	8	7%
	SMA/SMK	73	68%
	S1	21	19%
	S2	6	6%

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 3, responden penelitian didominasi oleh pegawai laki-laki sebesar 85%, sedangkan perempuan sebesar 15%. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 31–40 tahun (34%), diikuti usia 41–50 tahun (29%), 23–30 tahun (21%), dan 51–55 tahun (16%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada usia produktif. Dari sisi

pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK (68%), diikuti S1 (19%), SMP (7%), dan S2 (6%). Secara umum, karakteristik ini menunjukkan bahwa pegawai Satpol PP didominasi oleh tenaga operasional dengan pengalaman kerja yang cukup matang, sehingga berpotensi mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, namun tetap memerlukan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan.

### Analisis Hasil Penelitian

#### Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian berdasarkan persepsi responden. Data diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin, kemudian dihitung nilai rata-rata untuk menentukan kategori penilaian responden terhadap masing-masing variabel.

**Tabel 4. Ringkasan Hasil Analisis Deskriptif Variabel**

Variabel	Indikator	Rata-rata	Kategori
Kompetensi (X1)	Motif	3,75	Tinggi
	Sifat (Traits)	4,50	Sangat Tinggi
	Konsep Diri	3,50	Tinggi
	Pengetahuan	3,75	Tinggi
	Keterampilan	3,25	Cukup
	Rata-rata Variabel	3,75	Tinggi
Pendidikan dan Pelatihan (X2)	Tujuan & Sasaran	3,00	Cukup
	Trainer	4,00	Tinggi
	Materi	3,25	Cukup
	Metode	4,00	Tinggi
	Peserta	3,25	Cukup
	Rata-rata Variabel	3,38	Cukup
Kinerja (Y)	Kualitas	3,50	Tinggi
	Kuantitas	4,00	Tinggi
	Ketepatan Waktu	3,75	Tinggi
	Efektivitas	3,75	Tinggi
	Kemandirian	4,00	Tinggi
	Rata-rata Variabel	3,80	Tinggi
Komitmen Pegawai (Z)	Afektif	3,25	Cukup
	Normatif	4,00	Tinggi
	Continuance	3,50	Tinggi
	Rata-rata Variabel	3,50	Tinggi

Sumber: Data primer diolah (2025)

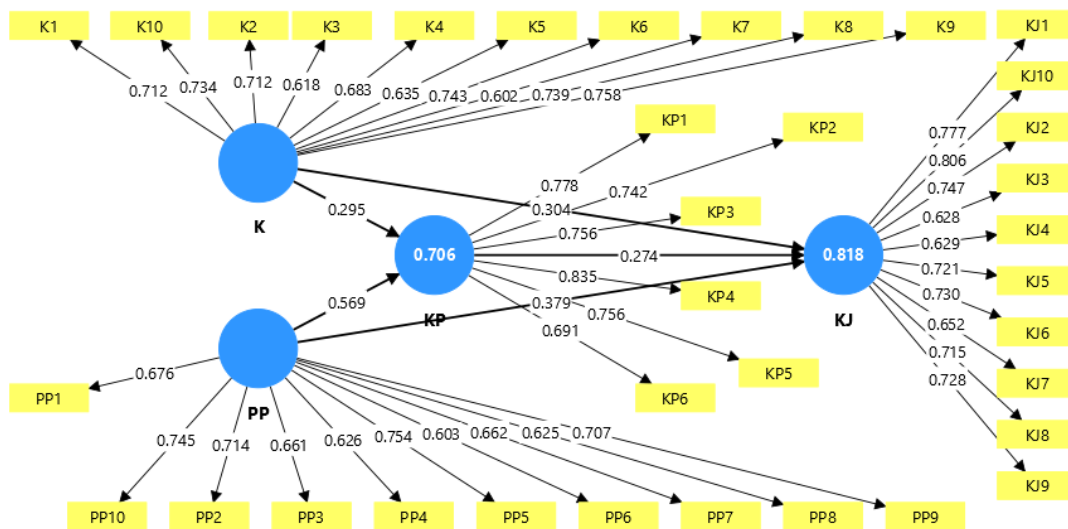
Berdasarkan Tabel 4, variabel kompetensi memiliki rata-rata sebesar 3,75 yang termasuk dalam kategori tinggi, dengan indikator tertinggi pada aspek sifat (traits). Variabel pendidikan dan pelatihan memperoleh rata-rata sebesar 3,38 yang berada pada kategori cukup, menunjukkan bahwa program pelatihan masih perlu ditingkatkan, terutama pada aspek tujuan dan materi pelatihan. Selanjutnya, variabel kinerja memiliki rata-rata sebesar 3,80 yang termasuk kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki kinerja yang baik, khususnya pada aspek kuantitas dan kemandirian. Sementara itu, variabel komitmen pegawai memperoleh rata-rata sebesar 3,50 yang juga termasuk kategori tinggi, meskipun pada aspek komitmen afektif masih berada pada kategori cukup.

**Uji Outer Model (Measurement Model)**

Pengujian outer model dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode SEM-PLS dengan bantuan SmartPLS 4.0. Evaluasi outer model bertujuan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian memiliki validitas dan reliabilitas yang baik. Pengujian dilakukan melalui tiga kriteria utama, yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*.

**Convergent Validity**

Convergent validity digunakan untuk mengukur sejauh mana indikator dalam satu konstruk memiliki korelasi yang tinggi. Indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai outer loading  $\geq 0,60$  (Hair et al., 2021). Hasil pengujian convergent validity ditunjukkan pada gambar dan tabel berikut.



**Gambar 1. Model Analisis Convergent Validity**

**Tabel 5. Hasil Convergent Validity (Outer Loading)**

Variabel	Rentang Outer Loading	Keterangan
Kompetensi	0,602 – 0,758	Valid
Kinerja	0,628 – 0,806	Valid
Komitmen Pegawai	0,691 – 0,835	Valid
Pendidikan dan Pelatihan	0,603 – 0,754	Valid

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 5, seluruh indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai outer loading di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria convergent validity dan dinyatakan valid dalam mengukur konstruk penelitian. Dengan demikian, model pengukuran telah memenuhi syarat dan dapat dilanjutkan pada tahap pengujian berikutnya.

**Discriminant Validity**

Discriminant validity digunakan untuk memastikan bahwa setiap indikator memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menjelaskan konstraknya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *cross loading*, di mana nilai loading pada konstruk asal harus lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lain (Hair et al., 2021).

**Tabel 6. Ringkasan Discriminant Validity (Cross Loading)**

Variabel	Rentang Cross Loading pada Konstruk Sendiri	Keterangan
Kompetensi (K)	0,602 – 0,758	Valid
Kinerja (KJ)	0,628 – 0,806	Valid
Komitmen Pegawai (KP)	0,691 – 0,835	Valid
Pendidikan dan Pelatihan (PP)	0,603 – 0,754	Valid

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 6, seluruh indikator memiliki nilai *cross loading* yang lebih tinggi pada konstraknya masing-masing dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan variabel laten yang diukur secara tepat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi kriteria discriminant validity dan layak untuk digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60 dan Composite Reliability  $\geq$  0,70 (Hair et al., 2021).

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kompetensi	0,881	0,885	Reliabel
Kinerja	0,893	0,897	Reliabel
Komitmen Pegawai	0,854	0,857	Reliabel
Pendidikan dan Pelatihan	0,869	0,875	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 7, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 dan Composite Reliability di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki konsistensi internal yang baik. Variabel kinerja memiliki nilai reliabilitas tertinggi, diikuti oleh kompetensi, pendidikan dan pelatihan, serta komitmen pegawai. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Tabel 8. Hasil Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	AVE	Keterangan
Kompetensi	0,584	Valid
Pendidikan dan Pelatihan	0,561	Valid
Komitmen Pegawai	0,579	Valid
Kinerja	0,512	Valid

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 8, seluruh variabel memiliki nilai AVE di atas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan varians indikatornya dengan baik dan telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam pengujian model struktural selanjutnya.

### Analisis Model Struktural (Inner Model)

#### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin tinggi nilai  $R^2$ , maka semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan variabel endogen (Hair et al., 2021).

**Tabel 9. Hasil Uji R-Square**

Variabel	R-Square	Keterangan
Kinerja	0,818	Kuat
Komitmen Pegawai	0,706	Kuat

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 9, variabel kinerja memiliki nilai R-square sebesar 0,818, yang menunjukkan bahwa 81,8% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, pendidikan dan pelatihan, serta komitmen pegawai, sedangkan 18,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Sementara itu, variabel komitmen pegawai memiliki nilai R-square sebesar 0,706, yang berarti 70,6% variasi komitmen dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi dan pendidikan dan pelatihan, sedangkan 29,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

### Effect Size (F-Square)

Effect size ( $f^2$ ) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model struktural. Kriteria penilaian effect size yaitu kecil (0,02–0,15), sedang (0,15–0,35), dan besar (>0,35) (Hair et al., 2021).

**Tabel 10. Hasil Uji Effect Size ( $F^2$ )**

Hubungan Variabel	Nilai $f^2$	Kategori
Kompetensi → Kinerja	0,110	Kecil
Kompetensi → Komitmen Pegawai	0,069	Kecil
Komitmen Pegawai → Kinerja	0,121	Kecil
Pendidikan dan Pelatihan → Kinerja	0,146	Kecil
Pendidikan dan Pelatihan → Komitmen Pegawai	0,256	Sedang

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 10, sebagian besar hubungan antar variabel memiliki effect size dalam kategori kecil. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel memberikan kontribusi pengaruh yang relatif rendah terhadap variabel endogen. Namun, variabel pendidikan dan pelatihan terhadap komitmen pegawai memiliki nilai effect size sebesar 0,256 yang termasuk dalam kategori sedang, sehingga menunjukkan pengaruh yang lebih kuat dibandingkan hubungan lainnya dalam model penelitian.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel dalam model penelitian. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *path coefficient*, *t-statistic*, dan *p-value*. Hipotesis dinyatakan signifikan apabila nilai *p-value*  $\leq 0,05$  (Hair et al., 2021).

**Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Path Coefficients & Indirect Effect)**

Hubungan Variabel	Koefisien (O)	T-Statistik	P-Value	Keterangan
Kompetensi → Kinerja	0,385	4,286	0,000	Positif Signifikan
Pendidikan dan Pelatihan → Kinerja	0,535	6,168	0,000	Positif Signifikan
Kompetensi → Komitmen Pegawai	0,295	2,240	0,025	Positif Signifikan
Pendidikan dan Pelatihan → Komitmen Pegawai	0,569	4,459	0,000	Positif Signifikan
Komitmen Pegawai → Kinerja	0,274	3,180	0,001	Positif Signifikan
Kompetensi → Komitmen → Kinerja	0,081	1,832	0,067	Tidak Signifikan
Pendidikan dan Pelatihan → Komitmen → Kinerja	0,156	2,426	0,015	Positif Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 11, seluruh pengaruh langsung antar variabel menunjukkan hasil positif dan signifikan, yaitu kompetensi dan pendidikan serta pelatihan berpengaruh terhadap kinerja, serta keduanya juga berpengaruh terhadap komitmen pegawai. Selain itu, komitmen pegawai terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa

peningkatan kompetensi, pendidikan dan pelatihan, serta komitmen pegawai mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Pada pengaruh tidak langsung, ditemukan bahwa komitmen pegawai tidak mampu memediasi hubungan antara kompetensi dan kinerja karena tidak signifikan. Sebaliknya, komitmen pegawai terbukti mampu memediasi secara signifikan hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja. Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan komitmen pegawai.

## **Pembahasan**

### **Deskripsi Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan, Komitmen Pegawai, dan Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai Satpol PP Kabupaten Mojokerto berada pada kategori tinggi, yang tercermin dari kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas secara konsisten, memiliki tanggung jawab yang baik, serta memahami prosedur kerja yang berlaku. Selain itu, pegawai juga menunjukkan kepercayaan diri dan kebanggaan terhadap organisasi. Pendidikan dan pelatihan berada pada kategori cukup, yang menunjukkan bahwa program pelatihan telah berjalan namun masih perlu ditingkatkan, terutama dalam kesesuaian materi dan tujuan pelatihan dengan kebutuhan kerja. Komitmen pegawai berada pada kategori tinggi, yang ditunjukkan melalui loyalitas, rasa tanggung jawab, dan kesediaan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Sementara itu, kinerja pegawai juga berada pada kategori tinggi, yang tercermin dari kualitas kerja, ketepatan waktu, serta kemampuan dalam mengambil keputusan. Secara keseluruhan, kondisi ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia di Satpol PP Kabupaten Mojokerto cukup baik, namun masih memerlukan penguatan pada aspek pendidikan dan pelatihan untuk mendukung peningkatan kinerja secara optimal.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Dalam konteks Satpol PP, kompetensi sangat penting karena tugas yang diemban tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berkaitan dengan penegakan peraturan daerah dan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai yang kompeten cenderung mampu bekerja lebih profesional, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan produktivitas. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Sabela et al., 2023) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan kompetensi menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang baik mampu meningkatkan kemampuan teknis dan pemahaman pegawai terhadap tugasnya. Pegawai yang mengikuti pelatihan cenderung lebih siap menghadapi tantangan kerja, mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik, serta lebih memahami prosedur kerja. Dalam konteks Satpol PP, pendidikan dan pelatihan menjadi penting karena tugas yang dihadapi seringkali bersifat dinamis dan membutuhkan kesiapan fisik serta mental. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Hosen et al., 2024) yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu terus meningkatkan kualitas pelatihan agar kinerja pegawai dapat meningkat secara berkelanjutan.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung merasa lebih percaya diri dan memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi. Kompetensi membuat pegawai merasa mampu menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap organisasi. Dalam konteks Satpol PP, kompetensi yang baik juga mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin dan profesional. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Setiawanto et al., 2025) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap komitmen pegawai. Dengan demikian, peningkatan kompetensi tidak hanya berdampak pada kinerja, tetapi juga pada penguatan komitmen pegawai terhadap organisasi.

### **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Komitmen Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai. Pegawai yang mendapatkan pelatihan merasa diperhatikan dan dihargai oleh organisasi, sehingga meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas. Selain itu, pelatihan juga membantu pegawai memahami tujuan organisasi dan perannya dalam mencapai tujuan tersebut. Dalam konteks Satpol PP, pelatihan yang efektif mampu membentuk sikap kerja yang disiplin dan bertanggung jawab. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Wiraguna et al., 2022) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan menjadi strategi penting dalam membangun komitmen pegawai.

### **Pengaruh Komitmen Pegawai terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil. Komitmen mencerminkan loyalitas dan keterikatan pegawai terhadap organisasi, yang mendorong mereka untuk memberikan kinerja terbaik. Dalam konteks Satpol PP, komitmen sangat penting karena tugas yang dijalankan membutuhkan dedikasi dan tanggung jawab tinggi. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Setiawanto et al., 2025) yang menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan komitmen pegawai dapat menjadi strategi untuk meningkatkan kinerja organisasi.

### **Peran Mediasi Komitmen pada Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen pegawai tidak mampu memediasi secara signifikan hubungan antara kompetensi dan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi lebih berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dibandingkan melalui komitmen. Dalam konteks Satpol PP, pekerjaan yang bersifat teknis dan operasional membuat kompetensi menjadi faktor utama dalam menentukan kinerja. Pegawai yang kompeten mampu langsung menghasilkan kinerja yang baik tanpa harus melalui peningkatan komitmen terlebih dahulu. Dengan demikian, komitmen bukan merupakan variabel perantara yang dominan dalam hubungan ini.

### **Peran Mediasi Komitmen pada Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen pegawai mampu memediasi secara signifikan hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan kemampuan pegawai, tetapi juga memperkuat komitmen yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Pegawai yang mendapatkan pelatihan merasa lebih dihargai dan didukung oleh organisasi, sehingga meningkatkan loyalitas dan keterikatan. Kondisi ini mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Hasil ini sejalan dengan

penelitian (Setiawanto et al., 2025) yang menunjukkan bahwa komitmen berperan sebagai mediator dalam hubungan antara pelatihan dan kinerja. Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan akan lebih efektif jika disertai dengan peningkatan komitmen pegawai.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi serta pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen pegawai sebagai variabel mediasi pada Satpol PP Kabupaten Mojokerto, dapat disimpulkan bahwa kompetensi, pendidikan dan pelatihan, serta komitmen pegawai memiliki peran yang penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi yang baik, yang tercermin dari kedisiplinan, tanggung jawab, dan konsistensi dalam bekerja, mampu mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas secara profesional dan mandiri. Selain itu, pendidikan dan pelatihan yang efektif juga berkontribusi dalam meningkatkan kemampuan teknis dan pemahaman pegawai terhadap tugas, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Komitmen pegawai yang ditunjukkan melalui loyalitas, tanggung jawab, serta sikap positif terhadap organisasi juga menjadi faktor penting dalam mendukung tercapainya kinerja yang optimal.

Secara parsial, kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja pegawai secara langsung memengaruhi kualitas dan hasil kerja yang dicapai. Pendidikan dan pelatihan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang menandakan bahwa program pelatihan yang tepat dapat meningkatkan profesionalisme dan efektivitas kerja pegawai. Selain itu, kompetensi dan pendidikan serta pelatihan juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai, yang berarti bahwa peningkatan kemampuan dan pengembangan diri pegawai turut memperkuat keterikatan mereka terhadap organisasi. Komitmen pegawai sendiri terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga semakin tinggi komitmen pegawai maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Namun demikian, dalam peran mediasi, komitmen pegawai tidak mampu memediasi secara signifikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi lebih berperan secara langsung dalam meningkatkan kinerja tanpa melalui komitmen sebagai variabel perantara. Sebaliknya, komitmen pegawai terbukti mampu memediasi secara signifikan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja. Artinya, pendidikan dan pelatihan akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja apabila diikuti dengan peningkatan komitmen pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif melalui peningkatan kompetensi, optimalisasi pendidikan dan pelatihan, serta penguatan komitmen pegawai menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Mojokerto.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, beberapa saran yang dapat diberikan adalah bahwa Satpol PP Kabupaten Mojokerto diharapkan dapat terus meningkatkan kompetensi pegawai melalui program pengembangan yang berkelanjutan, baik dalam bentuk pelatihan teknis, pelatihan lapangan, maupun pembinaan sikap dan profesionalisme kerja. Selain itu, organisasi perlu meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan agar lebih sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di lapangan, tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga pada pembentukan sikap kerja dan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Selanjutnya, penguatan komitmen pegawai juga perlu menjadi perhatian utama melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, kejelasan peran dan tanggung jawab, sistem penghargaan yang adil, serta komunikasi yang efektif antara pimpinan dan pegawai. Upaya ini penting untuk menjaga loyalitas dan meningkatkan dedikasi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan pada objek yang berbeda atau dengan jumlah responden yang lebih luas agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

## References

- Adam, M. I., Sanosra, A., & Susbiani, A. (2020). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai* (Vol. 10, Issue 1).
- Ainun Naím Basori, M., Prahawan, W., & Sultan Ageng Tirtayasa, U. (2017). *Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera)*. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Butar Butar, I. H. P., Damayanti, I., Suharyo, B., Juni, H., & Saragih, R. (2024). Human Resource Management Model in Bureaucracy in Indonesia. In *International Journal Of Science Education and Technology Management* (Vol. 3). <https://ijsetm.my.id>
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business Research Methods (12th ed.)*.
- Darmawan. (2018). *Implementasi Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Dikabupaten Gresik*. <https://e-journal.unair.ac.id/ADJ>
- Ginting, J. G., Sopiah, S., & Suharsono, N. (2024). The role of affective commitment: Do servant leadership and non-physical work environment promote employee performance? *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 14(1), 108–123. <https://doi.org/10.12928/fokus.v14i1.10007>
- Gojali Gojali, Putri Angelina, & Subhan Subhan. (2024). Analisis Faktor Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Biskuit Departemen Warehouse PT. Mayora Indah Tbk Jayanti. *Cemerlang : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(2), 263–270. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i2.3001>
- Gunawan, K. (2023). *Komitmen pegawai sebagai mediasi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai*.
- Hendrawan, B., Nursaid, & Sanosra, A. (2023). *Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Pegawai Sebagai Variabel Intervening Di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jember*.
- Hosen, S., Hamzah, S. R. ah, Arif Ismail, I., Noormi Alias, S., Faiq Abd Aziz, M., & Rahman, M. M. (2024). Training & development, career development, and organizational commitment as the predictor of work performance. *Heliyon*, 10(1). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23903>
- Idris, I., Wahab Hasyim, A., & Haji, S. A. (2025). Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Mediasi Komitmen Organisasi. In *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen* (Vol. 4, Issue 2).
- Jayanti, T., & Josiah, T. (2025). The Influence Of Organizational Commitment And Work Motivation On Employee Performance In The Regional Financial And Asset Management Agency (BPKAD) Lampung District. *Social Sciences Journal*, 1(2), 35–42. <https://doi.org/10.70963/soc.v1i2>
- Meyer, & Allen. (2007). *7 Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues*.
- Narkulintan, H., Listyani, I., & Prasasti, K. B. (2025). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai ASN Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 376–387. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v4i3.3779>
- Ngoc Thang, N., Quang, T., & Buyens, D. (2010). *Literature Review, Research and Practice in Human Resource Management* (Vol. 18, Issue 1).
- Noor, Z. Z. (2024). The influence of organizational culture and competency on employee performance. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 10(2), 658. <https://doi.org/10.29210/020242689>

- Nurchayati, E. (2005). *Pengaruh Kompetensi Pustakawan Terhadap Kinerja Pustakawan Dalam Pelayanan Pengguna di Perpustakaan Khusus*.
- Nurhayati, & Junaidi. (2020). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja (2)*.
- Puspitasari, F. (2023). *Transformasional Dan Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Provinsi Jawa Timur* (Vol. 3).
- Qorni, F., & Rizana, D. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Dan Internal Locus Of Control Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa*.
- Rachman, M. M. (2022). Impact of Motivation on Performance: The Role of Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 15(3), 376–393. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v15i3.37848>
- Rahman, A., Akhmad, J., & Suranti, Y. (2025). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Cv Mahatama Karya. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 1078–1095. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1483>
- Rogi, V. Z., Tasik, F., & Rumawas, W. (2024). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai di Sekretariat Kota Bitung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(3).
- Sabela, E., Sma, P., & Palembang, T. (2023). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang*. 18(2).
- Saputra Pakpahan, E. (2014). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). In *JAP* (Vol. 2, Issue 1). <http://sinarharapan>.
- Setiawanto, E., Indrawati, J., & Utari Woro. (2025). *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bojonegoro*.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Suyoto, S., Abd Razak, A. Z. A., Ab Wahid, H., W, H., & Darmawan, D. (2023). The Effect of Organizational Commitment as Mediator on Relationship between Training and Work Performance. *Journal of Contemporary Issues and Thought*, 13(2), 61–73. <https://doi.org/10.37134/jcit.vol13.2.6.2023>
- Vichori, I., Jimad, H., & Mardiana, N. (2025). The Influence of Competence on Employee Performance with Organizational Commitment as a Mediating Variable. *Journal of Global Economics, Management and Business Research*, 17(3), 437–448. <https://doi.org/10.56557/jgembr/2025/v17i39965>
- Wijayanti, F., & Retno; (2023). The Influence Of Competency On Employee Performance: (A Literature Review). *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(6), 920–931. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.118>
- Wiraguna, Y., Handyanai, R., & Abdillah, M. (2022). *Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Hubungan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Komunikasi, Informasi, Pers dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir)* (Yuli Astuti Wiraguna; Ririn Handayani; Muhammad Rasyid Abdillah). 8(1).
- Yusana, A., Ulumudin, A., Yudiardi, D., & Triana, Y. H. (2025). Analysis of Employee Competence and Public Services on Organizational Performance at the Tarogong Kaler District Office, Garut Regency. In *International Journal of Science and Society* (Vol. 7, Issue 1). <http://ijsoc.goacademica.com>
- Zakiah, & Ariyanto, E. (2016). *Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengelola Dan Pengembangan Taman Mini Indonesia Indah Zakiah, Eny Ariyanto*.
- Zalukhu, M., Waruwu, S., Harefa, P., & Kakisina, S. M. (2024). Analisis Kinerja Petugas Polisi Pamong Praja Dalam Pelaksanaan Tugas Monitoring Dan Evaluasi di Kabupaten Nias

Utara. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(1), 138–142.  
<https://doi.org/10.57093/metansi.v7i1.259>