PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI DPRD PROVINSI SUMATERA BARAT DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Ridwan[1], Prima Yulianti[2]

[1,2]*Universitas Dharma Andalas*
E-mail : Ridwanchaniago971@gmail.com

ABSTRACT

This study analyzed the effect of human resource competence on the organizational effectiveness of the Regional House of Representatives (DPRD) of West Sumatra Province, with organizational commitment as a mediating variable. The study was motivated by the importance of organizational effectiveness in supporting the legislative, budgeting, and supervisory functions of DPRD, and by persistent problems related to employee competence and commitment. A quantitative approach with an explanatory research design was employed. The population consisted of all 87 civil servants of the Secretariat of DPRD of West Sumatra Province, all of whom were taken as respondents through total sampling. Data were collected using a five-point Likert-scale questionnaire and analyzed with Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) using SmartPLS 4. The results showed that human resource competence had a positive and significant effect on organizational effectiveness (β = 0.349; t = 4.284; p = 0.000) and on organizational commitment (β = 0.465; t = 5.291; p = 0.000). Organizational commitment had a positive and significant effect on organizational effectiveness (β = 0.514; t = 7.134; p = 0.000). The mediation test indicated that organizational commitment significantly mediated the relationship between competence and organizational effectiveness (β = 0.239; t = 3.822; p = 0.000), and the mediation was partial. These findings suggest that organizational effectiveness improved when competence development was accompanied by a continuous strengthening of organizational commitment.

Keywords : *Human Resource Competence, Organizational Commitment, Organizational Effectiveness, PLS-SEM, DPRD*

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap efektivitas organisasi DPRD Provinsi Sumatera Barat dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Penelitian dilatarbelakangi oleh pentingnya efektivitas organisasi dalam mendukung pelaksanaan fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan DPRD, serta masih ditemukannya kendala yang berkaitan dengan kompetensi aparatur dan komitmen organisasional. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research. Populasi penelitian adalah seluruh Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 87 orang dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan dengan kuesioner skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi (β = 0,349; t = 4,284; p = 0,000) dan terhadap komitmen organisasional (β = 0,465; t = 5,291; p = 0,000). Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi (β = 0,514; t = 7,134; p = 0,000). Hasil uji mediasi menunjukkan komitmen organisasional memediasi secara signifikan pengaruh kompetensi terhadap efektivitas organisasi (β = 0,239; t = 3,822; p = 0,000) dengan bentuk mediasi parsial.

Kata Kunci : *Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasional, Efektivitas Organisasi, PLS-SEM, DPRD*

PENDAHULUAN

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) merupakan lembaga legislatif daerah yang mengemban fungsi strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, meliputi fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan. Sebagai representasi masyarakat dalam proses pengambilan kebijakan publik, DPRD Provinsi Sumatera Barat dituntut bekerja secara efektif dan akuntabel. Keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut tidak semata-mata bergantung pada kualitas anggota dewan, melainkan juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) aparatur sekretariat yang memberikan dukungan administratif dan teknis. Efektivitas organisasi DPRD dengan demikian merupakan cerminan dari interaksi antara kompetensi SDM, komitmen organisasional, serta pengelolaan sumber daya secara optimal.

Rahmawati dan Suhartini (2022) mendefinisikan efektivitas organisasi sebagai tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya secara optimal. Data Kementerian Dalam Negeri tahun 2021 menunjukkan bahwa rata-rata produktivitas DPRD di Indonesia dalam menghasilkan peraturan daerah hanya berkisar 8–12 perda per tahun, jauh dari target ideal. Kondisi serupa terjadi di DPRD Provinsi Sumatera Barat yang pada periode 2019–2022 hanya menghasilkan rata-rata sembilan peraturan daerah per tahun. Survei awal terhadap 30 responden pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat memperkuat indikasi tersebut: proporsi jawaban "Tidak" berkisar antara 30,0% hingga 43,3% pada seluruh pernyataan yang mencakup aspek kompetensi, komitmen, dan efektivitas organisasi. Sebanyak 40,0% responden menilai pegawai belum memiliki pengetahuan yang memadai mengenai regulasi, 40,0% menilai pegawai belum memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi, dan 43,3% menilai organisasi belum mampu beradaptasi terhadap perubahan kebijakan.

Kompetensi sumber daya manusia merupakan faktor determinan yang secara langsung memengaruhi efektivitas organisasi. Kompetensi dipahami sebagai karakteristik dasar individu yang berkaitan dengan cara berpikir, bersikap, dan bertindak secara efektif dalam menghadapi situasi kerja (Spencer & Spencer, 2018; Rahmawati & Suhartini, 2022). Dalam konteks DPRD, kompetensi aparatur sekretariat mencakup penguasaan regulasi perundang-undangan, kemampuan analisis kebijakan, keterampilan administrasi legislatif, serta penguasaan teknologi informasi manajemen. Data Badan Kepegawaian Negara (2022) menunjukkan 34,7% aparatur sipil negara di lingkungan lembaga legislatif daerah belum memenuhi standar kompetensi jabatan, terutama pada aspek teknis dan manajerial. Nugroho et al. (2022) membuktikan kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi publik dengan kontribusi 64,3%, sedangkan Agustina dan Ramdhani (2022) menemukan pengaruh kompetensi SDM terhadap efektivitas organisasi sebesar 0,718.

Komitmen organisasional merupakan variabel strategis yang menentukan sejauh mana pegawai bersedia mencurahkan kemampuannya bagi kepentingan organisasi. Meyer dan Allen (1991) menjelaskan komitmen organisasional terdiri atas komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Hidayat dan Sulistyowati (2021) menegaskan pegawai dengan komitmen tinggi cenderung menampilkan perilaku kerja ekstra peran yang mendorong pencapaian tujuan organisasi. Puspitasari dan Nurtjahjono (2023) membuktikan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi sektor publik dengan koefisien 0,623, dan Santoso dan Prasetyo (2023) menemukan komitmen organisasional memediasi hubungan antara kompetensi SDM dan kinerja organisasi pemerintah dengan koefisien mediasi 0,57.

Kajian terdahulu tersebut menyisakan celah yang jelas. Rahmawati dan Suhartini (2022) menguji pengaruh kompetensi SDM terhadap efektivitas organisasi tanpa melibatkan peran mediasi, Puspitasari dan Nurtjahjono (2023) tidak menempatkan kompetensi SDM sebagai variabel independen utama, sementara Santoso dan Prasetyo (2023) menguji mediasi pada instansi pemerintah yang tidak spesifik pada lembaga legislatif. Belum terdapat kajian yang secara khusus menguji pengaruh kompetensi SDM terhadap efektivitas organisasi dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi pada sekretariat DPRD. Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi SDM terhadap efektivitas organisasi, pengaruh kompetensi SDM terhadap komitmen organisasional, pengaruh komitmen organisasional terhadap efektivitas organisasi, serta peran mediasi komitmen organisasional pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat.

Mengacu pada pandangan Gibson et al. (2018), Meyer dan Allen (1991), serta Spencer dan Spencer (2018), dan didukung bukti empiris di atas, penelitian ini mengajukan empat hipotesis. H1: kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi. H2: kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. H3: komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi. H4: komitmen organisasional memediasi pengaruh kompetensi SDM terhadap efektivitas organisasi DPRD Provinsi Sumatera Barat.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori (explanatory research). Pendekatan tersebut dipilih karena penelitian bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara kompetensi SDM (X) sebagai variabel independen, komitmen organisasional (Z) sebagai variabel mediasi, dan efektivitas organisasi (Y) sebagai variabel dependen. Unit analisis penelitian adalah individu, yaitu pegawai yang bertugas pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat, karena seluruh konstruk yang diteliti merupakan konstruk pada tingkat individu.

Populasi penelitian adalah seluruh Aparatur Sipil Negara yang bertugas pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat, yang berdasarkan data kepegawaian berjumlah 87 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (total sampling), yaitu menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden, dengan pertimbangan ukuran populasi yang relatif kecil sehingga penggunaan sensus meningkatkan representativitas dan keandalan hasil. Kuesioner disebarkan dan diisi secara langsung, sehingga tingkat pengembalian mencapai 100%.

Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel dan diukur dengan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5) (Sugiyono, 2019). Data sekunder dikumpulkan melalui dokumentasi berupa laporan kinerja tahunan, data kepegawaian, dan dokumen program pengembangan SDM. Kompetensi SDM diukur melalui lima indikator, yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap, pemahaman regulasi, dan kemampuan analisis kebijakan (Spencer & Spencer, 2018). Komitmen organisasional diukur melalui tiga indikator, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif (Meyer & Allen, 1991). Efektivitas organisasi diukur melalui lima indikator, yaitu pencapaian tujuan, adaptasi lingkungan, efisiensi proses kerja, kepuasan pemangku kepentingan, dan akuntabilitas kinerja (Gibson et al., 2018).

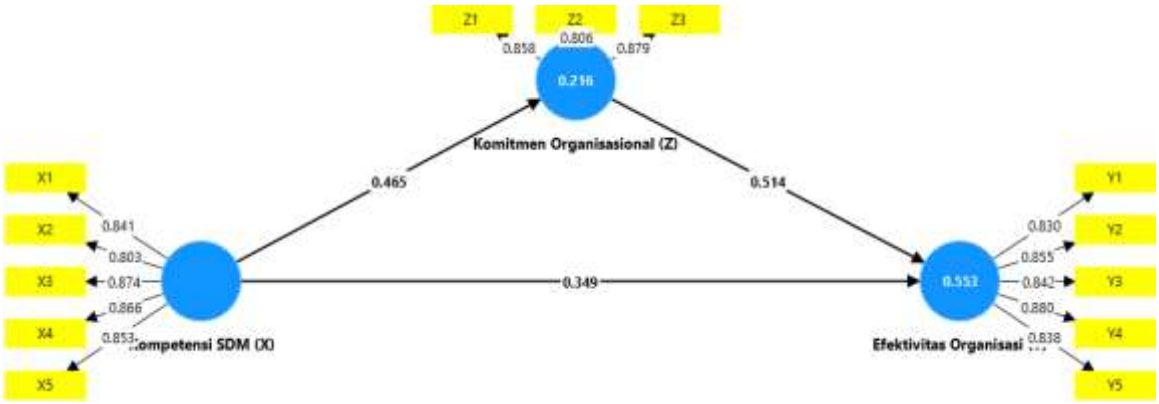
Analisis data dilakukan dengan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4. Metode ini dipilih karena penelitian bertujuan memprediksi hubungan antarvariabel laten, menguji model dengan variabel mediasi, dan bekerja pada data yang tidak mensyaratkan distribusi normal (Hair et al., 2019). Evaluasi model dilakukan dalam dua tahap. Evaluasi model pengukuran (outer model) mencakup uji validitas konvergen melalui outer loading (≥ 0,70) dan average variance extracted (AVE > 0,50), uji validitas diskriminan dengan kriteria Fornell-Larcker, serta uji reliabilitas melalui Cronbach's alpha dan composite reliability (> 0,70). Evaluasi model struktural (inner model) mencakup koefisien determinasi (R^2) dan pengujian hipotesis melalui koefisien jalur. Signifikansi diuji dengan prosedur bootstrapping 5.000 subsampel, dengan kriteria penerimaan hipotesis t-statistik > 1,96 dan p-value < 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%. Pengaruh tidak langsung diperoleh dari perkalian koefisien jalur X → Z dan Z → Y, dan bentuk mediasi ditentukan dengan membandingkan signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung sebagaimana direkomendasikan Hair et al. (2019) serta Zhao et al. (2010). Analisis deskriptif dilakukan dengan menghitung Tingkat Capaian Responden (TCR) untuk menggambarkan persepsi responden pada setiap item pernyataan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian berjumlah 87 orang aparatur Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 48 orang (55,2%) dan perempuan 39 orang (44,8%). Dari sisi usia, kelompok 30–40 tahun mendominasi dengan 34 orang (39,1%), diikuti kelompok 41–50 tahun sebanyak 28 orang (32,2%). Sebagian besar responden berpendidikan sarjana (S1) sebanyak 48 orang (55,2%), sedangkan responden dengan masa kerja 11–20 tahun merupakan kelompok terbanyak yaitu 30 orang (34,5%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa persepsi yang terhimpun berasal dari aparatur pada rentang usia produktif dengan latar belakang pendidikan tinggi dan pengalaman kerja yang memadai.

Analisis deskriptif menggunakan Tingkat Capaian Responden menunjukkan seluruh variabel berada pada kategori tinggi. Pada variabel kompetensi SDM, item sikap profesional dan bertanggung jawab (X3) memperoleh capaian tertinggi dengan mean 3,93 (TCR 78,62%). Pada variabel komitmen organisasional, item tanggung jawab moral (Z3) memperoleh mean tertinggi sebesar 3,83 (TCR 76,55%). Pada variabel efektivitas organisasi, item pencapaian target (Y1) dan efisiensi proses kerja (Y3) memperoleh mean tertinggi sebesar 3,83 (TCR 76,55%).

Hasil estimasi model struktural PLS-SEM disajikan pada Gambar 1. Model menggambarkan hubungan antara kompetensi SDM (X), komitmen organisasional (Z), dan efektivitas organisasi (Y) beserta indikator-indikatornya, lengkap dengan nilai outer loading, koefisien jalur, dan R-Square pada setiap konstruk endogen.



Gambar 1. Hasil Estimasi Model Struktural (Path Diagram) PLS-SEM

(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk menilai hubungan antara indikator dengan variabel latennya. Validitas konvergen dinilai melalui nilai outer loading, dengan syarat minimum 0,70 (Hair et al., 2019). Hasil pengolahan data disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Outer Loading

Indikator	Kompetensi SDM (X)	Komitmen Organisasional (Z)	Efektivitas Organisasi (Y)
X1	0,841		
X2	0,803		
X3	0,874		
X4	0,866		
X5	0,853		
Z1		0,858	
Z2		0,806	
Z3		0,879	
Y1			0,830
Y2			0,855
Y3			0,842
Y4			0,880
Y5			0,838

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 1, seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,70 dengan rentang 0,803 (X2) hingga 0,880 (Y4), sehingga seluruh indikator dinyatakan valid secara konvergen dan tidak ada indikator yang perlu dikeluarkan dari model. Nilai tertinggi pada masing-masing variabel, yaitu X3 (0,874), Z3 (0,879), dan Y4 (0,880), menegaskan bahwa indikator-indikator tersebut merupakan representasi paling dominan terhadap konstruknya.

Validitas konvergen juga dinilai melalui nilai average variance extracted (AVE) yang dipersyaratkan lebih besar dari 0,50, sedangkan validitas diskriminan diuji dengan kriteria Fornell-Larcker, yaitu membandingkan akar kuadrat AVE setiap konstruk dengan korelasi antarkonstruk. Hasil kedua pengujian disajikan pada Tabel 2 dan Tabel 3.

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE) dan Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	AVE	Cronbach's Alpha	rho_a	rho_c	Keterangan
Kompetensi SDM (X)	0,719	0,902	0,905	0,927	Valid dan reliabel
Komitmen Organisasional (Z)	0,719	0,805	0,815	0,885	Valid dan reliabel
Efektivitas Organisasi (Y)	0,721	0,903	0,906	0,928	Valid dan reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Diskriminan (Fornell-Larcker Criterion)

Variabel	Efektivitas Organisasi (Y)	Komitmen Organisasional (Z)	Kompetensi SDM (X)
Efektivitas Organisasi (Y)	0,849		
Komitmen Organisasional (Z)	0,677	0,848	
Kompetensi SDM (X)	0,588	0,465	0,848

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Tabel 2 menunjukkan seluruh konstruk memiliki nilai AVE di atas 0,50, yaitu 0,719 untuk kompetensi SDM dan komitmen organisasional serta 0,721 untuk efektivitas organisasi, sehingga setiap konstruk mampu menjelaskan lebih dari 71% varians indikatornya. Nilai Cronbach's alpha berkisar antara 0,805 hingga 0,903 dan composite reliability (rho_c) berkisar antara 0,885 hingga 0,928, seluruhnya jauh melampaui ambang batas 0,70, sehingga konsistensi internal seluruh konstruk tergolong sangat baik (Hair et al., 2019; Nunnally & Bernstein, 1994). Tabel 3 memperlihatkan akar kuadrat AVE pada nilai diagonal (0,849; 0,848; dan 0,848) lebih besar daripada korelasi antarkonstruk pada kolomnya, sehingga validitas diskriminan terpenuhi dan ketiga konstruk terbukti berbeda satu sama lain (Fornell & Larcker, 1981).

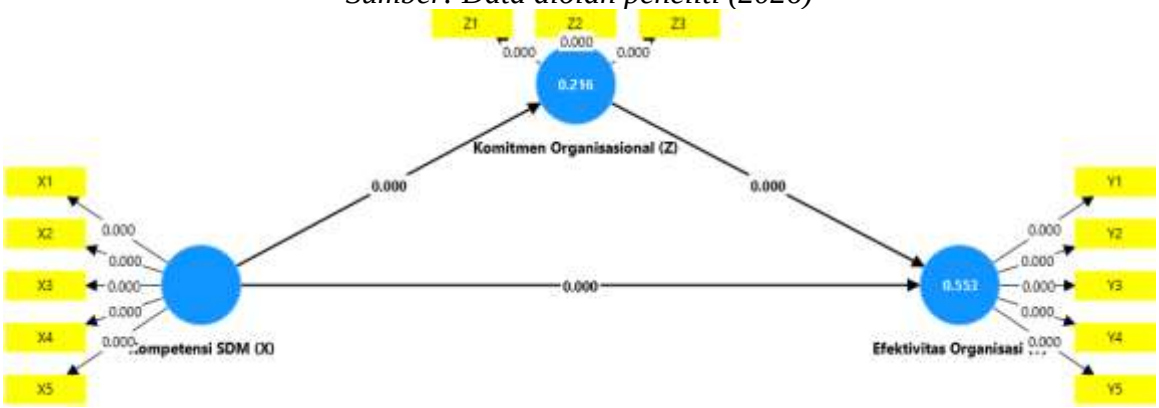
Evaluasi model struktural dilakukan melalui koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Nilai R-Square untuk efektivitas organisasi sebesar 0,553 (R^2 adjusted 0,543) menunjukkan bahwa kombinasi kompetensi SDM dan komitmen organisasional mampu menjelaskan 55,3% varians efektivitas organisasi, sedangkan sisanya sebesar 44,7% dijelaskan variabel di luar model. Nilai R-Square untuk komitmen organisasional sebesar 0,216 (R^2 adjusted 0,207) menunjukkan kompetensi SDM menjelaskan 21,6% varians komitmen organisasional. Mengacu pada Hair et al. (2019), nilai tersebut berturut-turut tergolong moderat menuju kuat dan lemah menuju moderat. Selisih yang kecil antara R-Square dan R-Square adjusted mengindikasikan model tidak mengalami overfitting. Hasil pengujian hipotesis melalui prosedur bootstrapping disajikan pada Tabel 4 dan Gambar 2.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hubungan Variabel	O	M	STDEV	T-Statistics	P-Values	Keterangan
X → Y	0,349	0,351	0,081	4,284	0,000	Signifikan
X → Z	0,465	0,472	0,088	5,291	0,000	Signifikan
Z → Y	0,514	0,513	0,072	7,134	0,000	Signifikan

Hubungan Variabel	O	M	STDEV	T-Statistics	P-Values	Keterangan
X → Z → Y	0,239	0,243	0,063	3,822	0,000	Signifikan

Keterangan: X = Kompetensi SDM; Z = Komitmen Organisasional; Y = Efektivitas Organisasi.
Sumber: Data diolah peneliti (2026)



Gambar 2. Hasil Uji Signifikansi (P-Values) Model Struktural
(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 4, seluruh jalur dalam model penelitian bernilai positif dan signifikan pada tingkat kepercayaan 95%, karena seluruh nilai t-statistik melampaui 1,96 dan seluruh p-value lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H1, H2, H3, dan H4 terbukti dan diterima.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi (β = 0,349; t = 4,284; p = 0,000). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi aparatur sekretariat, semakin tinggi pula efektivitas organisasi DPRD. Aparatur yang menguasai regulasi, memiliki keterampilan teknis, sikap kerja profesional, pemahaman prosedur, serta kemampuan analisis kebijakan yang memadai mampu menjalankan tugas kesekretariatan secara lebih optimal dalam mendukung fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan. Hasil analisis deskriptif memperkuat temuan ini, dengan item sikap profesional (X3) memperoleh capaian tertinggi (mean 3,93; TCR 78,62%). Temuan ini sejalan dengan Rahmawati dan Suhartini (2022) yang menemukan koefisien 0,732, Agustina dan Ramdhani (2022) dengan koefisien 0,718, serta Kurniawan et al. (2022) yang menegaskan pengelolaan kompetensi yang terstruktur mampu meningkatkan efektivitas organisasi.

Hipotesis kedua juga terbukti, yaitu kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (β = 0,465; t = 5,291; p = 0,000). Aparatur yang memiliki kompetensi tinggi cenderung memiliki komitmen organisasional yang lebih kuat. Pegawai yang menguasai pekerjaannya merasa lebih percaya diri, memperoleh kepuasan kerja, dan mengembangkan keterikatan emosional yang lebih besar terhadap organisasi. Item tanggung jawab moral (Z3) memperoleh mean tertinggi sebesar 3,83 (TCR 76,55%), yang mengindikasikan penguasaan kompetensi mendorong tumbuhnya rasa kewajiban moral pegawai untuk berkontribusi. Hasil ini konsisten dengan Wibowo (2018) dan Mangkunegara (2019) yang menegaskan pengembangan kompetensi berkelanjutan berkontribusi pada peningkatan komitmen dan loyalitas pegawai.

Hipotesis ketiga menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi (β = 0,514; t = 7,134; p = 0,000). Koefisien ini merupakan yang tertinggi di antara seluruh pengaruh langsung dalam model, sehingga komitmen organisasional

terbukti menjadi prediktor terkuat bagi efektivitas organisasi. Pegawai dengan komitmen tinggi berusaha memberikan kontribusi terbaiknya, menampilkan perilaku ekstra peran (organizational citizenship behavior), serta menyelaraskan perilaku kerjanya dengan tujuan kelembagaan sehingga proses kerja berjalan lebih efisien. Temuan ini mendukung Ariani (2020) dan Puspitasari dan Nurtjahjono (2023) yang menemukan pengaruh komitmen organisasional terhadap efektivitas organisasi sektor publik sebesar 0,623.

Hipotesis keempat membuktikan komitmen organisasional memediasi pengaruh kompetensi SDM terhadap efektivitas organisasi secara positif dan signifikan ($\beta = 0{,}239$; $t = 3{,}822$; $p = 0{,}000$). Karena pengaruh langsung kompetensi SDM terhadap efektivitas organisasi juga tetap signifikan (0,349), maka bentuk mediasi yang terjadi tergolong mediasi parsial sebagaimana kriteria Hair et al. (2019) dan Zhao et al. (2010), dengan landasan konseptual mediasi merujuk pada Baron dan Kenny (1986). Mekanisme mediasi ini bekerja melalui proses di mana kompetensi yang tinggi membangun kepercayaan diri dan kepuasan kerja yang selanjutnya memperkuat komitmen, dan komitmen yang kuat inilah yang mendorong pegawai mengaktualisasikan potensi kompetensinya secara penuh sehingga menghasilkan efektivitas organisasi yang optimal. Temuan ini memperkuat Santoso dan Prasetyo (2023) dengan koefisien mediasi 0,57 dan Wibowo (2018) dengan koefisien mediasi 0,54, serta dikonfirmasi oleh Agustina dan Ramdhani (2022) dan Prasetyo dan Budiyanto (2021) yang menempatkan komitmen organisasional sebagai mekanisme penghubung antara kapasitas individu dan outcomes organisasi pada sektor publik.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa komitmen organisasional berfungsi sebagai jembatan psikologis yang mengubah kapasitas kompetensi aparatur menjadi efektivitas organisasi yang nyata. Implikasi praktisnya, upaya peningkatan efektivitas organisasi DPRD tidak cukup hanya dengan mengembangkan kompetensi aparatur, tetapi harus diiringi penguatan komitmen organisasional secara berkelanjutan melalui jenjang karier yang jelas, penghargaan yang adil, dan perbaikan kesejahteraan. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan, yaitu ruang lingkup yang terbatas pada satu sekretariat lembaga legislatif daerah dan penggunaan data persepsional yang berpotensi menimbulkan common method bias, sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan secara berhati-hati.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi DPRD Provinsi Sumatera Barat, dan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai. Komitmen organisasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi dengan koefisien tertinggi di antara seluruh pengaruh langsung, sehingga komitmen organisasional merupakan prediktor terkuat bagi efektivitas organisasi. Komitmen organisasional juga terbukti memediasi pengaruh kompetensi SDM terhadap efektivitas organisasi secara signifikan dengan bentuk mediasi parsial, karena jalur langsung dan jalur tidak langsung sama-sama bermakna secara statistik.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas organisasi lembaga legislatif daerah tidak dapat ditingkatkan hanya melalui pengembangan kapasitas teknis aparatur. Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat disarankan meningkatkan kompetensi aparatur secara berkelanjutan melalui pelatihan teknis legislatif dengan memprioritaskan aspek pemahaman prosedur dan regulasi yang memiliki capaian terendah, sekaligus memperkuat komitmen organisasional

pegawai agar potensi kompetensi dapat teraktualisasi secara maksimal. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi efektivitas organisasi, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau motivasi kerja, serta memperluas objek penelitian ke lembaga legislatif daerah lainnya guna meningkatkan generalisasi hasil.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat atas izin dan kesediaannya menjadi lokasi penelitian, serta kepada seluruh responden yang telah meluangkan waktu mengisi kuesioner. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas atas dukungan akademik selama proses penelitian berlangsung. Penelitian ini tidak menerima pendanaan khusus dari lembaga mana pun.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, R., & Ramdhani, M. A. (2022). Pengaruh kompetensi terhadap efektivitas organisasi dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 25*(3), 155–172. https://doi.org/10.21082/jeb.v25n3.2022.155-172

Ariani, D. W. (2020). Komitmen organisasional dan efektivitas kerja pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 22*(1), 41–53. https://doi.org/10.9744/jmk.22.1.41-53

Badan Kepegawaian Negara. (2022). *Statistik aparatur sipil negara tahun 2022*. Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(6), 1173–1182. https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173

Fitriani, N., & Wahyudi, S. (2021). Pengembangan kompetensi SDM dan efektivitas organisasi pemerintah daerah. *Jurnal Sumber Daya Manusia, 15*(1), 33–49. https://doi.org/10.22219/jsdm.v15i1.2021.33-49

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research, 18*(1), 39–50. https://doi.org/10.2307/3151312

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2018). *Organizations: Behavior, structure, processes* (15th ed.). McGraw-Hill Education.

Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review, 31*(1), 2–24. https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203

Hidayat, A., & Sulistyowati, R. (2021). Komitmen organisasional dan efektivitas kerja pegawai sektor publik. *Jurnal Ilmu Manajemen, 9*(4), 315–330. https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p315-330

Kurniawan, A., Setiawan, B., & Pratama, D. (2022). Kompetensi aparatur dan efektivitas organisasi pada sekretariat daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 10*(3), 78–94. https://doi.org/10.14710/jian.v10i3.2022.78-94

Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61–89. https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z

Nugroho, R., Santika, I., & Hermawan, D. (2022). Kompetensi SDM dan kinerja organisasi legislatif daerah. *Jurnal Kebijakan Publik, 13*(2), 88–103. https://doi.org/10.31258/jkp.v13i2.2022.88-103

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.

Prasetyo, B., & Budiyanto, H. (2021). Kompetensi, komitmen, dan efektivitas organisasi: Kajian PLS-SEM. *Jurnal Riset Manajemen, 8*(2), 67–84. https://doi.org/10.21067/jrm.v8i2.2021.67-84

Puspitasari, D., & Nurtjahjono, G. E. (2023). Komitmen organisasional dan efektivitas organisasi sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik, 14*(2), 112–127. https://doi.org/10.26905/jap.v14i2.2023.112-127

Rahmawati, E., & Suhartini, Y. (2022). Pengaruh kompetensi SDM terhadap efektivitas organisasi pemerintah daerah. *Jurnal Manajemen Indonesia, 22*(1), 45–58. https://doi.org/10.25124/jmi.v22i1.2022.45-58

Santoso, A., & Prasetyo, T. (2023). Komitmen organisasional sebagai mediasi kompetensi SDM terhadap efektivitas organisasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi, 14*(2), 201–218. https://doi.org/10.29244/jmo.v14i2.2023.201-218

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2018). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Wahyuni, S., & Maulida, R. (2023). Kompetensi ASN dan efektivitas organisasi pemerintah daerah. *Jurnal Administrasi Pemerintahan, 11*(1), 22–38. https://doi.org/10.31289/jap.v11i1.2023.22-38

Wibowo. (2018). Komitmen organisasional sebagai mediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparatur sipil negara pada instansi pemerintah daerah. *Jurnal Manajemen dan Organisasi, 9*(3), 201–218. https://doi.org/10.29244/jmo.v9i3.27093

Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research, 37*(2), 197–206. https://doi.org/10.1086/651257