

**THE INFLUENCE OF COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT  
THE AMBON CITY REGIONAL TAX AND RETRIBUTION MANAGEMENT  
AGENCY**

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN  
PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KOTA AMBON**

**Nedy Viani Tisan<sup>1</sup>, Conchita Valentina Latupapua<sup>2</sup>, Agusthina Risambessy<sup>3</sup>**

Universitas Pattimura<sup>1,2,3</sup>

[nedyvtisan@gmail.com](mailto:nedyvtisan@gmail.com)<sup>1</sup>, [ars5clay@gmail.com](mailto:ars5clay@gmail.com)<sup>2</sup>, [risambessyagusthina68@gmail.com](mailto:risambessyagusthina68@gmail.com)<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of competence on employee performance with organizational commitment as a mediating variable at the Regional Tax and Retribution Management Agency of Ambon City. The main issues addressed in this research include the low number of employees with professional certifications and indications of weak organizational commitment, both of which are suspected to contribute to suboptimal employee performance. A quantitative research approach was applied using a survey method. The sample consisted of 40 employees selected through purposive sampling based on specific criteria such as length of service and certification ownership. Data were collected using questionnaires and analyzed using the Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) method. The results show that: (1) competence has a positive and significant effect on employee performance, (2) competence also positively and significantly affects organizational commitment, (3) organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, and (4) organizational commitment significantly mediates the relationship between competence and employee performance. These findings emphasize the importance of improving employee competence through training and certification, as well as strengthening organizational commitment as a strategy to enhance performance in local government institutions.*

**Keywords:** Competence, Employee Performance, Organizational Commitment, Mediation, SEM-PLS.

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Ambon. Permasalahan utama yang diangkat dalam penelitian ini adalah rendahnya jumlah pegawai yang memiliki sertifikasi kompetensi serta indikasi lemahnya komitmen organisasi, yang diduga berkontribusi terhadap rendahnya kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 40 orang pegawai yang dipilih melalui teknik purposive sampling, dengan kriteria tertentu seperti masa kerja dan kepemilikan sertifikasi. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dan dianalisis menggunakan metode SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, (3) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (4) komitmen organisasi memediasi secara signifikan hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai. Ini menegaskan pentingnya peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan sertifikasi, serta penguatan komitmen organisasi sebagai strategi untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan daerah.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi, Mediasi, SEM-PLS.

**PENDAHULUAN**

Kinerja pegawai merupakan elemen penting dalam menentukan efektivitas pencapaian tujuan organisasi, terutama dalam sektor publik. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja adalah kompetensi pegawai, yang

mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja.

Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Ambon, masih terdapat keterbatasan jumlah pegawai yang memiliki sertifikasi kompetensi sesuai bidang tugasnya. Kondisi ini diduga menjadi

salah satu penyebab rendahnya kinerja pegawai dalam memenuhi target penerimaan Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Selain itu, komitmen organisasi juga menjadi aspek penting yang memengaruhi kinerja. Komitmen yang rendah tercermin dari perilaku seperti ketidaktepatan waktu hadir dan minimnya partisipasi aktif pegawai dalam tugas organisasi.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam terkait hubungan antara kompetensi, komitmen organisasi, dan kinerja, serta masih terbatasnya kajian dalam konteks pemerintahan daerah di wilayah Indonesia Timur. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan mempertimbangkan peran mediasi dari komitmen organisasi, khususnya pada BPPRD Kota Ambon, guna memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2021), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan standar yang ditentukan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Sementara Mathis dan Jackson (2020) menekankan bahwa kinerja mencerminkan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Mangkunegara (2015) membagi faktor yang memengaruhi

kinerja menjadi dua, yaitu faktor kemampuan (ability) dan motivasi. Prawirosentono (2011) menambahkan bahwa efektivitas, efisiensi, disiplin, inisiatif, dan budaya organisasi turut berperan dalam membentuk kinerja pegawai. Untuk mengukur kinerja, Robbins dan Coulter (2020) menyebutkan enam indikator, yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Indikator-indikator ini mencerminkan berbagai dimensi performa yang diperlukan dalam konteks organisasi, baik sektor publik maupun swasta.

Dengan demikian, pemahaman tentang kinerja tidak hanya terbatas pada pencapaian hasil, tetapi juga mencakup proses, perilaku, serta kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi publik seperti BPPRD Kota Ambon, kinerja pegawai menjadi penentu utama keberhasilan pelayanan dan pencapaian target fiskal daerah.

### **Pengertian Kompetensi**

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang harus dimiliki oleh individu untuk dapat melaksanakan tugas secara efektif. Kompetensi menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan kinerja pegawai, terutama dalam organisasi sektor publik yang menuntut profesionalisme dan akuntabilitas tinggi. Menurut Noe (dalam Tarigan & Setiawan, 2020), kompetensi adalah gabungan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Kompetensi umumnya dibedakan menjadi tiga jenis utama: kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial-kultural. Ketiganya saling melengkapi dalam menciptakan

pegawai yang adaptif, terampil, dan berorientasi pada hasil. Menurut Fahmi (2020), kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari terciptanya kinerja unggul, dan mencakup aspek-aspek seperti motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, serta keterampilan.

Faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi antara lain latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan, nilai-nilai individu, budaya organisasi, hingga dukungan manajerial. Wahyuin (2018) juga menekankan pentingnya motivasi dan lingkungan kerja dalam membentuk dan mempertahankan kompetensi pegawai. Indikator umum dalam pengukuran kompetensi meliputi pengetahuan (knowledge), pemahaman (understanding), keterampilan (skill), nilai (value), sikap (attitude), dan minat (interest). Aspek-aspek ini dapat digunakan untuk menilai kesiapan dan kelayakan pegawai dalam menjalankan tugas sesuai standar jabatan.

Dengan demikian, kompetensi menjadi landasan utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia organisasi. Di lingkungan instansi pemerintahan seperti BPPRD Kota Ambon, penguatan kompetensi pegawai menjadi strategi penting untuk meningkatkan efektivitas layanan publik dan pencapaian kinerja organisasi.

### **Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis antara individu dan organisasi, yang tercermin dalam loyalitas, keterlibatan, serta keinginan untuk berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2015) membagi komitmen organisasi ke dalam tiga dimensi utama: *komitmen afektif* (keterikatan emosional), *komitmen berkelanjutan* (pertimbangan biaya atau

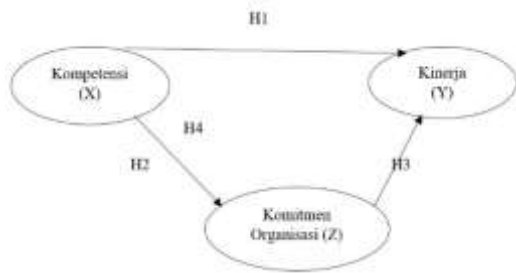
risiko jika meninggalkan organisasi), dan *komitmen normatif* (perasaan kewajiban untuk tetap bekerja dalam organisasi). Komitmen yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja, partisipasi aktif, dan kinerja pegawai, sementara komitmen yang rendah cenderung menurunkan produktivitas dan meningkatkan turnover. Luthans (dalam Siswanto et al., 2022) menegaskan bahwa komitmen organisasi bukan hanya soal loyalitas, tetapi juga mencerminkan perhatian pegawai terhadap keberhasilan dan keberlangsungan organisasi.

Faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi antara lain kepuasan kerja, lingkungan kerja yang kondusif, hubungan interpersonal dengan atasan dan rekan kerja, serta adanya peluang pengembangan karier. Pegawai yang merasa dihargai dan diberi ruang untuk berkembang cenderung memiliki komitmen lebih tinggi terhadap organisasinya.

Komitmen organisasi sangat penting terutama di sektor publik, karena dapat mendorong terciptanya pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Dalam konteks Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Ambon, komitmen pegawai menjadi salah satu elemen krusial yang mendukung pencapaian target kinerja dan efektivitas institusi secara keseluruhan.

### **KERANGKA KONSEPTUAL**

Kerangka konseptual adalah serangkaian konsep dan kejelasan hubungan antar konsep yang dirumuskan oleh peneliti berdasarkan tinjauan Pustaka dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang terkait. Kerangka konseptual digunakan sebagai dasar untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti yang diangkat



- H1 : Ada pengaruh Kompetensi (X) terhadap Kinerja (Y)  
 H2 : Ada pengaruh Kompetensi (X) terhadap Komitmen Organisasi (Z)  
 H3 : Ada pengaruh Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja (Y)  
 H4 : Ada pengaruh Kompetensi (X) terhadap Kinerja (Y) Dimediasi Komitmen Organisasi (Z)

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian merupakan suatu cara ilmiah yang dilakukan untuk memperoleh data dengan tujuan serta kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini akan menggunakan metode penelitian survey atau dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang dipilih untuk dijadikan sampel. Menurut jenisnya, penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif.

### Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Ambon beralamat pada Jalan A.Y. Patty No 1. Ambon Provinsi Maluku.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Ambon dengan status PNS dan Non PNS seluruhnya berjumlah 81 orang pegawai. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling. Teknik purposive sampling dipilih karena peneliti ingin memperoleh

informasi dari responden yang dianggap paling mengetahui dan terlibat langsung dengan pelaksanaan tugas-tugas pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Ambon, baik dari kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun pegawai non-PNS (honorar). peneliti menetapkan jumlah sampel sebanyak 40 orang yang terdiri dari pegawai yang memenuhi kriteria tertentu, seperti telah bekerja kurang lebih 2 tahun, memiliki latarbelakang pendidikan minimal Diploma (D3) dan sudah memiliki sertifikasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

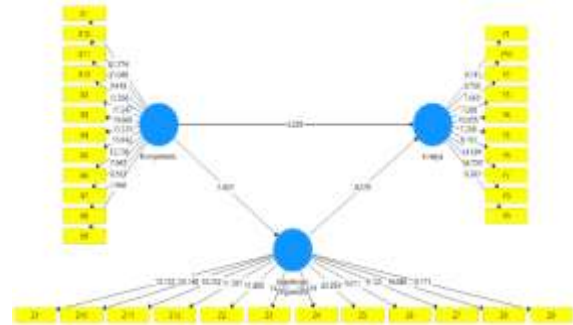
### Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menunjukkan hubungan yang telah dihipotesiskan dengan praktik simulasi. Uji hipotesis dilakukan dengan teknik *bootstrapping*. Data yang digunakan untuk *bootstrapping* adalah data yang sudah dilakukan dalam tahapan *measurement*. Untuk tahap uji hipotesis berpacu terhadap tiga tahapan yaitu *path coefficient (original sample)*, *t-statistics*, dan *p-value*. Berikut adalah rincian ketentuan dari masing-masing tahapan :

1. Pada nilai *path coefficient (original sample)* hasil yang memiliki tanda +1 mewakili hubungan positif yang kuat antar variabel, begitu juga sebaliknya jika hasil nilai *path coefficient* memiliki tanda -1 mewakili nilai negatif yang kuat antar variabel
2. Pada tingkat signifikansi atau  $\alpha$  (*alpha*) sebesar 5% (0,05) suatu variabel laten dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel laten lainnya apabila nilai *t-statistics* bernilai sebesar  $>1.96$ . Sementara *t-statistics* yang bernilai  $<1.96$  berarti bahwa antar variabel laten yang diuji kurang berpengaruh signifikan
3. Pada nilai *p-value* yang kurang dari

0.05 dinyatakan bahwa variabel yang satu dapat memengaruhi variabel lainnya. Sedangkan nilai *p-value* yang lebih besar dari 0.05 dinyatakan bahwa variabel yang satu tidak berpengaruh terhadap variabel yang lainnya

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis akan dilakukan guna untuk mengetahui pengaruh langsung antar variabel. Berikut merupakan model penelitiannya



**Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung**

Variabel	Original Sample	T hitung	P-Value
Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja	0.423	3.209	0.001
Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja	0.483	4.228	0.000
Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi	0.453	3.420	0.001

Sumber : Hasil Output SmartPLS 3.2.8 (2025)

Data yang dapat dilihat pada tabel 4.19 dapat digunakan untuk pengujian hipotesis yang dijabarkan sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Pengujian Kompetensi terhadap Kinerja menghasilkan nilai *t-statistics* sebesar 3.209 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1.96 dan juga menghasilkan nilai *p-value* sebesar 0.000 yang nilainya lebih kecil dari 0.05. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Selain itu diperoleh nilai *original sample* sebesar 0.423 mengartikan bahwa Kompetensi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja

### 2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Pengujian Komitmen Organisasi terhadap Kinerja menghasilkan nilai *t-*

*statistics* sebesar 4.228 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1.96 dan juga menghasilkan nilai *p-value* sebesar 0.000 yang nilainya lebih kecil dari 0.05. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Selain itu diperoleh nilai *original sample* sebesar 0.483 mengartikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja

### 3. Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi

Pengujian Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi menghasilkan nilai *t-statistics* sebesar 3.420 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1.96 dan juga menghasilkan nilai *p-value* sebesar 0.001 yang nilainya lebih kecil dari 0.05. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Selain itu diperoleh nilai *original sample* sebesar 0.453 mengartikan bahwa Kompetensi berpengaruh secara positif terhadap Komitmen Organisasi

**Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung**

Variabel	Original Sampel	T Hitung	P Value
Kompetensi terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi	0.219	2.719	0.007

Sumber : Hasil Output SmartPLS 3.2.8 (2025)

Data yang dapat dilihat pada tabel di atas dapat digunakan untuk pengujian hipotesis yang dijabarkan sebagai berikut :

#### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi**

Pengujian Kompetensi terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi menghasilkan nilai *t-statistics* sebesar 2.719 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1.96 dan juga menghasilkan nilai *p-value* sebesar 0.007 yang nilainya lebih kecil dari 0.05. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi. Dengan demikian maka dapat diputuskan bahwa variabel Komitmen Organisasi mampu memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

#### **PEMBAHASAN**

##### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan

Retribusi Daerah Kota Ambon. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kompetensi yang dimaksud mencakup pengetahuan teknis, keterampilan dalam melaksanakan tugas, serta sikap kerja profesional yang sesuai dengan tuntutan organisasi.

Hasil ini selaras dengan temuan sebelumnya dari Prasasti et al. (2023) dan Yanthy & Erwanto (2024), yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan salah satu determinan utama dalam pencapaian kinerja pegawai sektor publik. Kompetensi yang baik memungkinkan pegawai menyelesaikan tugas secara efisien, memberikan solusi atas masalah teknis, serta mampu beradaptasi terhadap dinamika kerja.

Di BPPRD Kota Ambon, keterbatasan jumlah pegawai bersertifikasi menjadi salah satu tantangan utama dalam optimalisasi kinerja. Oleh karena itu, penguatan kompetensi melalui pelatihan, peningkatan pendidikan, dan sertifikasi profesional merupakan langkah strategis untuk meningkatkan produktivitas dan akuntabilitas kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi bukan hanya berperan sebagai faktor pendukung, tetapi sebagai fondasi utama dalam membentuk kinerja pegawai yang unggul dan berorientasi pada hasil kerja yang optimal.

##### **Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Ambon. Artinya, pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, tanggung jawab,

dan keterikatan emosional yang lebih besar terhadap organisasi. Kompetensi yang dimiliki mencakup pemahaman terhadap tugas, keterampilan teknis, serta sikap kerja yang profesional. Ketika pegawai merasa mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, hal ini akan meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi intrinsik, yang pada akhirnya memperkuat komitmen terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Radliyah Hasan Jan & Faradila Hasan (2020), serta Erawati et al. (2024), yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan komitmen organisasi. Pegawai yang kompeten merasa memiliki kontribusi yang nyata dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga mendorong keterlibatan aktif dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam jangka panjang.

Dalam konteks BPPRD Kota Ambon, peningkatan kompetensi pegawai tidak hanya penting untuk menunjang kinerja, tetapi juga menjadi kunci dalam membangun kultur organisasi yang kuat, berdedikasi, dan berorientasi pada pelayanan publik yang optimal.

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Ambon. Hal ini menegaskan bahwa pegawai yang memiliki tingkat komitmen tinggi cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar dalam melaksanakan tugas, menjaga kualitas kerja, serta berkontribusi aktif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen organisasi yang dimaksud meliputi keterikatan emosional terhadap organisasi (komitmen afektif), keinginan untuk tetap bekerja karena pertimbangan rasional (komitmen berkelanjutan), serta rasa tanggung jawab moral untuk loyal terhadap organisasi (komitmen normatif). Ketiga dimensi ini terbukti mendorong pegawai untuk bekerja secara konsisten, disiplin, dan penuh tanggung jawab. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ris Akiril (2023) dan Renita Angraini et al. (2021) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan prediktor signifikan terhadap kinerja. Pegawai yang merasa dihargai, didukung, dan memiliki rasa memiliki terhadap organisasinya akan terdorong untuk memberikan performa terbaik.

Dalam konteks BPPRD Kota Ambon, membangun dan mempertahankan komitmen organisasi menjadi strategi penting untuk meningkatkan produktivitas kerja, menurunkan tingkat ketidakhadiran, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan profesional.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Komitmen Organisasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi secara signifikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Ambon. Artinya, kompetensi yang dimiliki pegawai tidak hanya berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja, tetapi juga secara tidak langsung meningkatkan kinerja melalui penguatan komitmen terhadap organisasi.

Pegawai yang kompeten cenderung memiliki rasa percaya diri dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, yang kemudian



membentuk rasa memiliki, loyalitas, serta keterikatan emosional terhadap organisasi. Komitmen yang kuat inilah yang kemudian mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas. Temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya dari Imam Hanafi et al. (2023) dan Erawati et al. (2024) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja. Dalam konteks instansi publik, peran komitmen organisasi menjadi penting karena mampu memperkuat pengaruh kompetensi terhadap output kerja, terutama dalam lingkungan yang menuntut akuntabilitas dan efisiensi.

Dengan demikian, pengembangan kompetensi pegawai sebaiknya tidak hanya difokuskan pada aspek teknis, tetapi juga diarahkan untuk membangun komitmen organisasi yang kuat, sehingga mampu menciptakan kinerja yang berkelanjutan dan berdampak positif bagi pencapaian tujuan institusi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Enceng, F., Liestyodono, S., & Purwaningdyah, R. 2008. "Kompetensi: Pengetahuan, Keterampilan, Dan Kemampuan Dalam Konteks Perilaku Kognitif, Efektif, Dan Psikomotorik." *Jurnal Pendidikan Dan Pengembangan Kompetensi*, 5(2):25–34.
- Luthans, F. 2002. *Organizational Behavior*. 9th ed. McGraw-Hill.
- Mankunegara, A. 2017 : *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: P Remaja Rosdakarya
- Robbins, S. P. 2003. *Organizational Behavior*. 10th ed. Prentice-Hall.
- Tarigan, N. M. R., & Setiawan, H. (2020). The Effect of Employee Competence on Increasing Employee Motivation in Sumut Bank of Sharia Unit, North Sumatera. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 858-867
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja* (Edisi ke 3). Penerbit: Rajawali Pers. Jakarta
- Diah Prasasti, Hammam Zaki, Khusnul Fikri. (2023) *Pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Pekanbaru*. *Jurnal Bisnis Terapan* <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/view/5066>
- Sri Yanthy Yosepha dan Yussiska Alex Erwanto, (2024) *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lapas Narkotika Kelas IIA Jakarta* *Jurnal Ilmiah Manajemen* <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimspc/article/view/1148>
- Radliyah Hasan Jan, Faradila Hasan, (2020) *Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri Di Indonesia Timur* <https://jurnal.unigo.ac.id/index.php/gmr/article/view/852>
- Erawati, David, Yutiandry Rivai, Silvia Sari Sitompul, Puspa Dewi (2024) *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan karir dan Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara SMA Negeri di kecamatan Tuah Madani dan Kecamatan Bina widya Pekanbaru* *Jurnal bisnis terapan*
- Ris Akril Nurimansjah. (2023) *Kompetensi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya*



Terhadap Kinerja Pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Economics and Digital Business Review* <https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/821>

Renita Angraini, Anwar Parawangi, Nuryanti Mustari, (2021) Pengaruh Komitmen Organisasi, Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang [Journal.unismuh.ac.id](http://journal.unismuh.ac.id)

Imam Hanafi, Nely Salu Padang, Dasa Rahardjo Soesanto, Muamar Qadafi. (2023) Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja: Implikasi terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum di DKI Jakarta) *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi* <https://pdfs.semanticscholar.org/4cfd/ce87f8888a88241c9760f32bcb2deb79d1e1.pdf>