

Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kompetensi dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai : Studi pada PT. BPR BKK Purwokerto (Perseroda)

Turmini¹, Suhana²

Universitas STIKUBANK Semarang, Indonesia

turmini7111@mhs.unisbank.ac.id, suhana@edu.unisbank.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of competence and self-efficacy on employee performance at PT BPR BKK Purwokerto (Perseroda) directly and through the mediation of organizational commitment. In addition, this study also examines the influence of organizational commitment on employee performance. This study uses a quantitative approach with primary data. The research sample includes employees in the marketing and supervisory departments of PT BPR BKK Purwokerto (Perseroda) with a total sample of 127 respondents. The data collection technique uses a questionnaire with a five-point Likert scale that measures the variables of competence, self-efficacy, organizational commitment, and performance. Data analysis uses validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis, and the Sobel test using the SPSS application. The results of the study indicate that competence, self-efficacy, and organizational commitment have a significant positive effect on performance. The results also show that competence and self-efficacy have a positive and significant effect on organizational commitment. The results of this study also indicate that organizational commitment acts as a mediator in the influence of competence and self-efficacy on performance. The theoretical implication of this study is to add empirical studies related to the relationship between the variables in this study. The results of this study are expected to provide input for PT BPR BKK Purwokerto (Perseroda) in determining policies and improving employee performance. This study has limitations and suggests future research.

Keywords: *performance, organizational commitment, competence, self-efficacy*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai PT BPR BKK Purwokerto (Perseroda) secara langsung maupun melalui mediasi komitmen organisasional. Selain itu, penelitian ini juga menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer. Sampel penelitian mencakup pegawai pada bagian marketing dan supervisor PT BPR BKK Purwokerto (Perseroda) dengan jumlah sampel sebanyak 127 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert lima poin yang mengukur variabel kompetensi, *self efficacy*, komitmen organisasional, dan kinerja. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, serta uji sobel melalui aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, *self efficacy* dan komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kompetensi dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional berperan sebagai mediator pada pengaruh kompetensi dan *self efficacy* terhadap kinerja. Implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu menambah kajian empiris

terkait hubungan variabel dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi PT BPR BKK Purwokerto (Perseroda) untuk menentukan kebijakan dan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki keterbatasan dan agenda penelitian mendatang.

Kata kunci: kinerja, komitmen organisasional, kompetensi, *self efficacy*

PENDAHULUAN

Bank Perekonomian Rakyat (BPR) memiliki peranan strategis dalam menyokong stabilitas dan pertumbuhan perekonomian nasional. Dukungan ini dapat berlangsung melalui pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) untuk meningkatkan keuangan masyarakat. Keberadaan BPR mampu menggerakkan perekonomian daerah yang berkontribusi langsung pada kesejahteraan masyarakat. Dalam konteks tersebut, PT BPR BKK Purwokerto (Perseroda) sebagai salah satu pelaku industri yang memiliki tanggung jawab dalam menyediakan layanan keuangan yang optimal, profesional, dan berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan visi perusahaan untuk menjadi Bank Perkreditan Rakyat yang sehat, terpercaya, dan unggul.

Sejalan dengan peningkatan dinamika persaingan industri perbankan serta tingginya tuntutan nasabah, kualitas sumber daya manusia (pegawai) menjadu faktor yang sangat menentukan. Tingginya kualitas sumber daya manusia merupakan pilar tercapainya tujuan strategis lembaga, pemelihara kepercayaan nasabah. Serta konstibusi positif terhadap perekonomian daerah. Maka, pengelolaan SDM yang efektif menjadi kebutuhan esensial bagi BPR agar mampu mempertahankan eksistensinya.

Namun, praktik pencapaian kinerja pegawai yang optimal tidak selalu sesuai dengan harapan. Pada PT BPR BKK Purwokerto (Perseroda), terdapat indikasi bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya mencapai target. Berdasarkan observasi dan diskusi awal, diketahui bahwa kuartal terakhir terjadi stagnasi bahkan penurunan capaian kerja. Hal ini tercermin dari realisasi Rencana Bisnis Bank (RBB) per 31 Desember 2024. Pencapaian aset dan penyaluran kredit belum optimal serta Non-Performing Loan (NPL) menunjukkan nilai yang relatif tinggi. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya kredit bermasalah sehingga berpotensi menghambat kinerja lembaga. Situasi ini menegaskan pentingnya peran SDM yang berkualitas untuk merespons setiap tantangan.

Salah satu indikator utama kualitas SDM adalah kinerja pegawai. Mangkunegara (2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja merupakan ujung tombak pencapaian tujuan perusahaan. Wulansari dan Suhana (2024) menegaskan bahwa kinerja pegawai merupakan aspek yang harus dikelola dengan serius karena sangat penting bagi keberlangsungan lembaga. Maka, diperlukan kajian yang mendalam untuk mengidentifikasi faktor-faktor determinan yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Dari review penelitian sebelumnya bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Ramadhani dan Suhana (2022) menjelaskan bahwa pengaruh

antara kompetensi pegawai dengan kinerja karyawan adalah sangat erat. Selanjutnya, dalam pekerjaan dibutuhkan pegawai yang memiliki self efficacy. Kusumaningrum dan Fauziyanti, (2024) menjelaskan bahwa self efficacy dibutuhkan dalam kinerja, dengan self efficacy yang tinggi karena mereka mampu untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan secara tiba-tiba. Selain dua faktor tersebut, komitmen organisasional memiliki peran penting untuk mengetahui keterikatan pegawai dengan organisai.

Kompetensi menjadi dasar bagi pegawai untuk dapat bekerja dengan maksimal. Kompetensi menandakan keahlian yang dimiliki sehingga semakin keahlian yang dimiliki sesuai maka akan memudahkan pegawai untuk mendatka kinerja yang diharapkan perusahaan. Menurut Spencer dan Spencer (2008), Kompetensi merupakan karakteristik yang menonjol pada seseorang dan menjadi cara bertindak serta berpikir dalam berbagai situasi yang berlangsung dalam jangka waktu lama. Dengan demikian kompetensi yang tinggi akan memberikan dampak pada kinerja yang dihasilkan. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai telah banyak diteliti dan secara umum menunjukkan hubungan yang positif. Penelitian oleh Arifin dkk (2025) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada dosen PNS Politeknik Negeri Malang. Ilwanti et al (2024) bahwa hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai administrasi Merauke. Penelitian Aminin dan Rijanti (2022) juga menyebutkan hal serupa bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian oleh Ramadhan dan Suhana (2022) juga menunjukkan hal serupa bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai PT Wikasa Chemical Lisan , bahkan menjelaskan pegawai yang kompeten memiliki bekal pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, menghasilkan output berkualitas, dan mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, yang semuanya berkontribusi pada kinerja yang lebih tinggi. Akan tetapi, Dewi et al (2024) dan Sutarman, et al (2024) memberikan hasil penelitian yang berbeda. Indradewa dan Randi (2021) yang meneliti pegawai kementerian juga menyebutkan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Demikian pula, self-efficacy secara teoretis dan empiris seringkali dikaitkan dengan peningkatan kinerja. Self efficacy menjadi pondasi pegawai untuk memiliki keyakinan untuk melakukan pekerjaan. Pervin (1984) Self-efficacy adalah kemampuan yang dirasakan untuk membentuk perilaku yang relevan pada tugas atau situasi yang khusus. Dengan demikian self efficacy yang tinggi akan mendorong tercapainya kinerja yang diharapkan. Penelitian Syah dan Safrida (2024) bahwa terdapat pengaruh positif antara self efficacy terhadap kinerja pada pegawai rumah sakit Medan. Raudatusyifa dkk (2024) bahwa Self efficacy berpengaruh terhadap kinerja pada PT Yasiga Sarana Utama Padang. Almahdali et al. (2021) menguraikan keyakinan pada kemampuan diri mendorong individu untuk menetapkan tujuan yang lebih menantang, mengerahkan upaya yang lebih besar, dan lebih persisten dalam menghadapi kesulitan, yang pada akhirnya mengarah pada pencapaian kinerja yang lebih baik pada pegawai bank milik negeri di kota Palu. Hasil ini turut dikonfirmasi

oleh penelitian Kusumaningrum dan Fauziyanti (2024), Roni dan Putri (2024), Annisa dan Ginarti (2023), Agustin et al (2021), Pulungan dan Rivai (2021). Meskipun demikian, ada juga studi yang hasilnya tidak sepenuhnya sejalan, seperti yang dilakukan Fauziyyah dan Rohyani (2022) dengan meneliti kinerja karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen yang menemukan bahwa self-efficacy tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Temuan yang bervariasi menunjukkan perlunya variabel mediasi. Penelitian ini mengusulkan bahwa komitmen organisasional berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kompetensi dan self-efficacy terhadap kinerja. Dari review hasil penelitian, komitmen organisasi berperan memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Arifin dkk (2025) bahwa komitmen organisasional memediasi kompetensi terhadap kinerja pada dosen PNS Politeknik Negeri Malang, artinya dengan kompetensi yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasional yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil serupa ditemukan oleh Sutarman et al. (2024) bahwa komitmen organisasional memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada pekerja industri kabel di Indonesia. Penelitian ini menjelaskan bahwa, pegawai dengan kompetensi yang tinggi akan memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi. Selanjutnya komitmen organisasional yang tinggi kemudian mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

Self efficacy yang tinggi akan menyebabkan semakin tinggi rasa komitmen organisasional yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian Erawati dan Wahyono (2019) yang meneliti pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang turut mendukung pernyataan tersebut. Selanjutnya penelitian Agustin et al (2021) pada pegawai CV Era Dua Ribu Bangle bahwa Komitmen organisasional memediasi pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan. Meskipun model mediasi ini secara konseptual kuat, pengujian empirisnya, terutama dalam konteks BPR di Indonesia seperti PT BPR BKK Purwokerto (Perseroda), dirasa masih terbatas.

Research gap yang teridentifikasi dari paparan teoretis dan telaah studi terdahulu menggarisbawahi urgensi untuk melakukan pengujian empiris yang komprehensif terhadap model penelitian komitmen organisasional dalam menjelaskan hubungan antara kompetensi dan self-efficacy dengan kinerja pegawai, khususnya pada konteks PT BPR BKK Purwokerto (Perseroda). Penelitian ini menjadi krusial, mengingat pemahaman yang mendalam akan memberikan landasan ilmiah bagi manajemen PT BPR BKK Purwokerto (Perseroda) dalam merumuskan strategi intervensi sumber daya manusia yang lebih efektif. Intervensi tersebut tidak hanya terfokus pada peningkatan kompetensi dan penguatan self-efficacy secara parsial, melainkan juga pada upaya strategis untuk membina dan meningkatkan komitmen organisasional sebagai variabel kunci yang menjembatani kedua faktor tersebut menuju pencapaian kinerja yang superior dan berkelanjutan. Berlandaskan pada justifikasi tersebut, penelitian ini secara spesifik bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan self-efficacy terhadap kinerja pegawai, dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi pada PT BPR BKK Purwokerto (Perseroda).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan data primer. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai PT BPR BKK Purwokerto (Perseroda) sejumlah 255 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria pegawai tetap dan masa jabatan lebih dari satu tahun serta menduduki jabatan sebagai pimpinan cabang, supervisor, dan *account officer* (AO). Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 127 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan lima poin skala likert. Kuesioner digunakan untuk mengukur variabel kompetensi, *self efficacy*, komitmen organisasional, dan kinerja pegawai. Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS meliputi uji analisis regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji F, koefisien determinasi, uji t dan uji sobel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Olah Data

Tabel 1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	88	69,3
	Wanita	39	30,7
Usia	20–30 tahun	17	13,4
	31–40 tahun	55	43,3
	41–50 tahun	19	15,0
	> 50 tahun	36	28,3
Pendidikan	SMA	21	16,5
	Diploma	6	4,7
	Sarjana (S1)	100	78,7
Masa Kerja	1–6 tahun	47	37,0
	7–14 tahun	45	35,4
	15–20 tahun	6	4,7
	> 20 tahun	29	22,8
Jumlah Responden		127	100,0

Berdasarkan tabel 1, penelitian ini melibatkan 127 pegawai. Responden didominasi oleh pegawai pria sebanyak 69,3%. Mayoritas responden berusia 31-40 tahun sebanyak 43,3%. Ditinjau dari tingkat pendidikan, mayoritas responden merupakan lulusan sarjana (S1) sebanyak 78,8%. Selanjutnya, responden terbanyak memiliki masa kerja 1-6 tahun sebanyak 37%. Berdasarkan data di atas, maka diketahui bahwa karakteristik responden menunjukkan bahwa penelitian ini

didominasi oleh pegawai usia produktif dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dan kategori pendidikan tinggi. Kondisi tersebut mencerminkan sumber daya yang matang secara profesional sehingga memiliki kontribusi besar terhadap lembaga. Dominasi lulusan sarjana dan pegawai dengan masa kerja menengah memberikan gambaran bahwa organisasi didukung oleh pegawai yang kompeten menghadapi tantangan dan tuntutan pekerjaan pada perbankan yang dinamis.

Tabel 2

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Kategori
Kompetensi (X1)	3,86	Tinggi
Self-Efficacy (X2)	3,77	Tinggi
Komitmen Organisasional (Y1)	3,86	Tinggi
Kinerja Pegawai (Y2)	3,98	Tinggi

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berada pada kategori tinggi. Variabel kompetensi (X1) memiliki nilai mean sebesar 3,86. Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat kompetensi yang baik. Variabel *self efficacy* (X2) mencapai nilai mean 3,77. Hal ini mengindikasikan bahwa keyakinan responden akan penguasaan kariernya berada pada tingkat tinggi. Tingginya tingkat kompetensi dan *self efficacy* mengindikasikan bahwa pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan juga dilengkapi oleh keyakinan diri yang tinggi dalam menyelesaikan tugas. Kondisi ini mendorong pegawai untuk lebih proaktif, berani mengambil tanggung jawab, dan mampu bertahan dalam situasi kerja yang menekan.

Selanjutnya variabel komitmen organisasional (Y1) mencapai nilai mean sebesar 3,86. Data tersebut mengindikasikan bahwa tingkat keterikatan dan loyalitas pegawai tergolong tinggi. Tingkat komitmen organisasional yang tinggi menunjukkan adanya keterikatan emosional pegawai terhadap lembaga. Komitmen ini berperan sebagai fondasi psikologis yang mendorong pegawai untuk mengoptimalkan output kerja. Pegawai dengan komitmen tinggi cenderung menyalurkan komperensi dan keyakinan dirinya secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun variabel kinerja (Y2) memiliki nilai mean tertinggi yaitu 3,98. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara umum berada pada kategori tinggi dan relatif merata. Kinerja pegawai yang berada pada kategori tinggi mencerminkan sinergi yang baik antara kompetensi, *self efficacy*, dan komitmen organisasional. Data tersebut menunjukkan bahwa organisasi telah mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kemampuan dan keyakinan diri pegawai. Selaian itu, lembaga telah berhasil menanamkan loyalitas pada para pegawai.

Tabel 3
Uji Validitas

Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
Variabel	KMO	Loading Factor	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi	0,865	>0,4	Valid	0,885	Reliabel
<i>Self-Efficacy</i>	0,814	>0,4	Valid	0,822	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,887	>0,4	Valid	0,911	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,890	>0,4	Valid	0,873	Reliabel

Berdasarkan tabel 3 di atas, diketahui bahwa setiap variabel dengan nilai KMO >0,5 sehingga dapat dinyatakan memenuhi kecukupan sampel. Selanjutnya pada nilai *loading factor*, setiap item indikator diperoleh nilai >0,4 sehingga dapat dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian diperoleh nilai croncach's alpha > 0,7 yang berarti bahwa setiap variabel penelitian dinyatakan reliabel atau handal. Hasil pengujian instrumen yang valid dan reliabel memperkuat keandalan temuan penelitian ini. Hal tersebut memastikan bahwa data yang diperoleh bersifat akurat dan konsisten sehingga mampu menghasilkan kesimpulan yang dapat dipercaya. Hal ini menjadi dasar yang kuat dalam menjelaskan hubungan antar variabel.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi

Model	Variabel Independen	Anova		Adj R ²	Standardize d Coefficients		Ket
		F	Sig		Beta	Sig	
Model 1: Y=0,621X1 + 0,221X2 + e							
Pengaruh kompetensi dan self efficacy terhadap komitmen	Kompetensi	105.321	0,000	0,623	0,612	0,000	Hipotesis 3 Diterima
	<i>Self efficacy</i>				0,221	0,010	Hipotesis 4 Diterima
Model 2: Y=0,145X1 + 0,200X2 + 0,573 Y1 + e							
Pengaruh kompetensi, self efficacy dan komitmen organisasion	Kompetensi	162.631	0,000	0,794	0,263	0,001	Hipotesis 1 Diterima
	<i>Self efficacy</i>				0,156	0,016	Hipotesis 2 Diterima

al terhadap kinerja	Komitmen organisasional				0,548	0,000	Hipotesis 5 Diterima
---------------------	-------------------------	--	--	--	-------	-------	----------------------

Hasil uji regresi diketahui baik pada model I dan model 2 nilai sig pada uji F yaitu $< 0,05$ sehingga pada penelitian ini memenuhi kelayakan model. Selanjutnya hasil uji *adjusted R²* pada model I diketahui bahwa variabel kompetensi dan self efficacy mampu mempengaruhi variabel komitmen organisasional sebesar 62,3%, sedangkan pada model II diketahui bahwa variabel kompetensi, self efficacy dan komitmen organisasional mampu mempengaruhi variabel kinerja sebesar 79,4%.

Hasil uji regresi parsial variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja diperoleh nilai sig 0,001 ($< 0,05$) dan nilai beta positif sebesar 0,263, sehingga disimpulkan H1 diterima bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. variabel *self efficacy* (X2) terhadap kinerja diperoleh nilai sig 0,016 ($< 0,05$) dan nilai beta positif sebesar 0,156, sehingga disimpulkan H2 diterima bahwa *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Variabel kompetensi (X1) terhadap komitmen organisasional diperoleh nilai sig 0,000 ($< 0,05$) dan nilai beta positif sebesar 0,612, sehingga disimpulkan H3 diterima bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Variabel *self efficacy* (X2) terhadap komitmen organisasional diperoleh nilai sig 0,010 ($< 0,05$) dan nilai beta positif sebesar 0,221, sehingga disimpulkan H4 diterima bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Variabel komitmen organisasional (Y1) terhadap kinerja diperoleh nilai sig 0,000 ($< 0,05$) dan nilai beta positif sebesar 0,548, sehingga disimpulkan H5 diterima bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Tabel 5
Hasil Uji Mediasi

Hubungan Mediasi	Koef. Langsung (X→Y)	Koef. X→M	Koef. M→Y	Efek Tidak Langsung	Z (Sobel)	Sig.	Keterangan
Kompetensi → Kinerja melalui Komitmen	0,700	0,662	0,596	0,395	7,472	0,000	Mediasi signifikan
Self-Efficacy → Kinerja melalui Komitmen	0,593	0,545	0,689	0,376	7,801	0,000	Mediasi signifikan

Hasil uji sobel menunjukkan bahwa komitmen organisasional dapat memediasi hubungan antara kompetensi dan *self efficacy* terhadap kinerja. Pada hubungan kompetensi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional, nilai Z sebesar 7,472 dengan signifikansi 0,000. Efek tidak langsung sebesar 0,395 yang menandakan adanya mediasi yang signifikan. Demikian pula pada hubungan *self*

efficacy terhadap kinerja melalui komitmen organisasional, nilai z sebesar 7,801 dengan signifikansi 0,000. Efek tidak langsung sebesar 0,376 yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional secara signifikan memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja.

Pembahasan

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Kompetensi adalah kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dapat dilihat melalui perilaku kerja sehari-hari. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Kompetensi yang memadai memungkinkan pegawai untuk menyesuaikan diri dengan perubahan serta mampu menyelesaikan tantangan pekerjaan yang makin kompleks.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT BPR BKK Purwokerto (Perseroda). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi pegawai maka semakin optimal pula performa kerja yang ditunjukkan. Pegawai yang kompeten cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan mampu mencapai tujuan lembaga secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Ramadhan & Suhana (2022); Ilwanti, Asnawi, & Adji (2024); Aminin & Rijanti (2022); serta Arifin et al. (2025) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Self efficacy adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan. Pegawai dengan tingkat *self efficacy tinggi* cenderung menunjukkan sikap percaya diri, gigih, dan tidak mudah menyerah. Keyakinan tersebut mendorong pegawai untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT BPR BKK Purwokerto (Perseroda). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepercayaan diri pegawai yang tinggi mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Pegawai yang yakin terhadap kemampuannya akan menampilkan sikap inisiatif, tekun, dan performa optimal.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Almahdali et al. (2021); Erawati & Wahyono (2019); Raudatusyifa et al. (2024); Syah & Safrida (2024); Pulungan & Rivai (2021); Agustin et al. (2021); Roni & Putri (2024); serta Kusumaningrum & Fauziyanti (2024) bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

Kompetensi dapat meningkatkan komitmen organisasional karena pegawai dengan kompetensi yang tinggi cenderung merasa lebih percaya diri, dihargai, dan memiliki peran penting pada suatu lembaga. Kondisi tersebut membentuk komitmen organisasional yang kuat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai PT BPR BKK Purwokerto (Perseroda). Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang merasa kompeten akan lebih loyal serta bersedia berkontribusi aktif untuk kepentingan lembaganya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al (2024); Ilwanti, Asnawi, & Adji (2024); Indradewa & randi (2021); Aminin & Rijanti (2022); Sutarman, Kadim, & Garad (2024); serta Arifin et al. (2025) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

Self efficacy yang tinggi mendorong pegawai untuk memiliki sikap positif terhadap lembaga tempat kerjanya. Pegawai yang percaya diri dengan kemampuannya akan cenderung merasa aman dan nyaman sehingga memupuk komitmen organisasional yang baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai PT BPR BKK Purwokerto (Perseroda). Hasil ini menandakan bahwa keyakinan diri pegawai dapat memperkuat rasa loyal pegawai terhadap lembaga serta meningkatkan kemungkinan pegawai untuk bersedia berkontribusi dalam jangka panjang.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Naufal et al (2025); Erawati & Wahyono (2019); Raudatusyifa et al. (2024); Agustin et al. (2021); Soomro et al. (2022); Hameli & Ordun (2021); Demir (2020); serta Mahesar et al. (2020) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Komitmen organisasional adalah bentuk keterikatan emosional dan loyalitas pegawai terhadap lembaga tempatnya bekerja. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan kedisiplinan yang tinggi demi mendapai tujuan lembaga.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT BPR BKK Purwokerto (Perseroda). Hal ini menandakan bahwa peningkatan komitmen pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga pegawai akan bekerja dengan penuh tanggungjawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Raudatusyifa et al. (2024); Ilwanti, Asnawi, & Adji (2024); Indradewa & Randi (2021); Aminin & Rijanti (2022);

Agustin et al. (2021); Roni & Putri (2024); Kusumaningrum & Fauziyanti (2024); Arifin et al. (2025); serta Sutarman, Kadim, & Garad (2024) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasional memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Kompetensi yang tinggi mendorong tumbuhnya komitmen organisasional karena memiliki peran penting pada lembaga. Selanjutnya, komitmen tersebut mendorong pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerjanya untuk mencapai tujuan lembaga.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin et al. (2025) serta Sutarman, Kadim, & Garad (2024) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

Komitmen organisasional memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. *Self efficacy* yang tinggi dapat menaikkan keyakinan dan optimisme pegawai sehingga menumbuhkan keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap lembaga. Selanjutnya, komitmen akan mendorong pegawai untuk menampilkan kinerja yang lebih optimal.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Erawati & Wahyono (2019) serta Agustin et al. (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi, *self efficacy* dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan kualitas kompetensi tinggi dan keyakinan diri yang kuat serta pegawai yang loyal pada organisasi dan perusahaan cenderung mampu meraih tujuan lembaga secara lebih optimal dengan dibuktikan kinerja yang semakin meningkat. Selanjutnya diketahui bahwa, kompetensi dan *self efficacy* dapat meningkatkan komitmen organisasional. Pegawai yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan keyakinan diri yang kuat, akan memiliki loyalitas yang tinggi yang dibuktikan dengan memiliki komitmen pada organisasi. Pada penelitian ini, juga dihasilkan bahwa komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh kompetensi dan *self efficacy* hal ini berarti kompetensi dan *self efficacy* yang baik dapat meningkatkan komitmen organisasional dan selanjutnya dapat berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan.

Implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu menambah kajian empiris terkait hubungan variabel dalam penelitian ini. Selanjutnya pada penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan atau rujukan bagi PT BPR BKK Purwokerto (Perseroda) untuk menentukan kebijakan dan meningkatkan kinerja pegawai. Tentunya pada penelitian

ini memiliki keterbatasan baik dari jumlah sampel maupun pada variabel yang digunakan. Untuk itu, diharapkan bisa menjadi bahan analisis yang dapat digunakan pada penelitian yang akan datang untuk meneliti dengan menggunakan pembaharuan variabel dan juga pada objek penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminin, N., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(Special Issue 4), 1855.
- Annisa, N. N., & Ginarti, S. (2023). Employee performance: Self-efficacy and locus of control. *International Journal on Social Science, Economics and Art*, 12(4), 200–206.
- Arifin, S., Hadiyati, E., & Kusuma, F. B. H. (2025). Pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja dosen dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(12).
- Almahdali, F., Natsir, S., Hasanuddin, B., & Husnah, -. (2021). The effect of servant leadership, emotional intelligence, and self-efficacy on organizational citizenship behavior and employee performance of state-owned banks in Palu City. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU)*, 8(5). <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v8i5.2683>
- Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 85, 205–224.
- Dewi, I. A. P., Putra, I. B. U., Amerta, I. M. S., & Krisnadhi, M. A. D. (2024). The role of organizational commitment in mediation effect of compensation and competency on employee performance. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 7(3), 1517–1524.
- Erawati, A., & Wahyono, -. (2019). Peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan self-efficacy terhadap kinerja pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1).
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh self-efficacy, lingkungan kerja non-fisik, dan work discipline terhadap kinerja karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3), 330.
- Hameli, K., & Ordun, G. (2021). The mediating role of self-efficacy in the relationship between emotional intelligence and organizational commitment. *European Journal of Management Studies*, 27(1), 75–97.
- Indradewa, R., & Randi, S. (2021). The effects of competence and motivation on performance mediated by organization commitment (Case study Indonesian government agencies). *International Journal of Research and Review*, 8(1), 77.

- Ilwanti, Y., Asnawi, M., & Adji, S. S. (2024). The influence of competence and career development on employee performance with commitment as a mediating variable. *JHSSB*, 3(4), 1083.
- Kusumaningrum, F., & Fauziyanti, W. (2024). Pengaruh self-efficacy, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan BPD Bank Jateng KCP Temanggung. *HUMANIS: Human Resources Management and Business Journal*, 1(1).
- Mahesar, A. J., Khokhar, S., Abbasi, K. H., & Shaikh, N. (2020). Impact of self-efficacy and organizational culture on organizational commitment of bank officers. *SALU-Commerce & Economics Review*, 6(1).
- Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cet. ke-12). Remaja Rosdakarya.
- Naufal, M. A., Wibisono, C., Indrawan, M. G., Indrayani, -, & Ngaliman, -. (2025). Pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja dan self-efficacy terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank Riau Kepri Syariah di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 25(1), 91–97.
- Pervin, L. A. (1984). *Personality: Theory and research* (3rd ed.). John Wiley & Sons.
- Pulungan, P. I., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh locus of control dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening pada PT Semen Padang. *Menara Ekonomi*, VII(1).
- Raudatusyifa, S., Sari, M. W., & Fenia, S. Z. (2024). Pengaruh dukungan organisasi dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT Yasiga Sarana Utama Padang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 2(2), 342–354.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson.
- Roni, E. R. P. (2024). Pengaruh komitmen organisasional dan self-efficacy terhadap kinerja perangkat nagari di Kecamatan Baso dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah*, 4(2), 568.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2008). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Soomro, B. A., Zehri, A. W., Anwar, S., Abdelmegeed, N. A., & Shah, N. (2022). Developing the relationship between corporate cultural factors and employees' organizational commitment via self-efficacy. *South Asian Journal of Business Studies*, 13(3), 325–347.
- Robbins, S. P. (2007). *Organizational behavior* (12th ed., p. 38). Pearson.
- Sutarman, A., Kadim, A., & Garad, A. (2024). The effect of competence and organizational commitment on work productivity of Indonesian manufacturing industries. *International Journal of Technology*, 15(5), 1449–1461.
- Syah, A., & Safrida, -. (2024). The mediating role of organizational citizenship behavior (OCB) on employee performance: Locus of control and self-efficacy. *Qubahan Academic Journal*, 4(1), 101.