

**Pengaruh Kompetensi dan *Person-Organization Fit* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening***

**Sri Margono, Sutianingsih**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti  
srimargon83@gmail.com

**ABSTRACT**

*This research aims to verify in depth the impact of organizational commitment and organizational commitment of Boyolali regional financial agency employees. Data for this study was collected by distributing questionnaires to 48 respondents. The research examines how competency and organizational performance affect employee performance at the Boyolali District Regional Financial Agency, considering organizational commitment as a mediator. The research design uses a quantitative methodology to establish causal relationships among the studied variables. Smart-PLS was employed for data analysis, which involved testing the outer model, inner model, and hypotheses. The results of this study reveal that individual competence and person-organization fit do not have a statistically significant impact on employee performance. In contrast, organizational commitment shows a significant positive effect on employee performance. Additionally, both competence and person-organization fit contribute substantially to enhancing organizational commitment. Mediation analysis confirms that organizational commitment significantly mediates the relationship between competence, person-organization fit, and employee performance.*

**Keywords:** *Competency; Employee Performance; Organizational Commitment; Person-Organization Fit*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini ingin memverifikasi serta mengkaji secara mendalam dampak kompetensi dan kemampuan organisasi karyawan pada Badan Keuangan Daerah Boyolali dimediasi komitmen organisasi. Kuesioner dibagikan kepada sampel sebanyak 48 responden untuk mengumpulkan data penelitian ini. Penelitian ini menguji bagaimana kompetensi dan kinerja organisasi mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali dengan mempertimbangkan komitmen organisasi sebagai mediator. Desain penelitian didasarkan pada metodologi kausal kuantitatif, dengan bertujuan agar membangun hubungan sebab akibat antar variabel yang diteliti. Smart-PLS (*Partial Least Squares*) digunakan untuk menganalisis data, yang meliputi pengujian model luar, model dalam, dan hipotesis. Hasil temuan memaparkan bahwa kompetensi dan *person-organization fit* tidak berpengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Namun komitmen organisasi menunjukkan pengaruh relevan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi dan *person-organization fit* juga berdampak relevan signifikan terhadap komitmen organisasi. Analisis mediasi menunjukkan komitmen organisasi secara signifikan memediasi hubungan antara kompetensi, *person-organization fit*, dan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** *Kompetensi; Kinerja Karyawan; Komitmen Organisasi; Person-Organization Fit*

## PENDAHULUAN

Persaingan bisnis semakin ketat akibat perubahan teknologi dan kebutuhan organisasi untuk berinovasi (Soetrisno and Gilang, 2018). Pencapaian target kinerja dan perwujudan tujuan organisasi bergantung pada SDM (Hikmah and Sutianingsih, 2023). Setiap anggota organisasi ditentukan berdasarkan kompetensi individual (Sutianingsih and Handayani, 2023). Kendati demikian, individu yang menduduki suatu jabatan belum tentu memiliki kompetensi yang mencakup seluruh lingkup pekerjaan di unit kerjanya, mengingat setiap pekerjaan memiliki karakteristik dan spesifikasi tersendiri (Indriyati, 2019).

Kesesuaian antara kompetensi individu dan bidang pekerjaan merupakan hal yang mutlak. Menurut Yosepa et al. (2020) kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan atau kapasitas yang diimplementasikan dan menghasilkan kinerja optimal, sehingga individu yang menunjukkan kinerja demikian dianggap kompeten. Kompetensi merupakan manifestasi kemampuan individu yang tercermin dalam kinerja yang memuaskan pada jabatan atau tugas yang diemban. Kompetensi bertujuan untuk mencapai standar kualitas minimal yang memadai dan idealnya mencapai kualitas yang sangat baik atau unggul (Soetrisno and Gilang, 2018). Dapat diambil kesimpulan bahwa pertama, kompetensi merupakan kesatuan utuh antara pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berorientasi pada peningkatan kinerja. Kedua, indikator penting dari kompetensi adalah adanya peningkatan kinerja yang signifikan, minimal pada level baik atau sangat baik. Ketiga, sinergi antara pengetahuan, keterampilan, dan perilaku merupakan fondasi bagi terciptanya kinerja yang optimal.

Di samping pengukuran kompetensi, belum terdapat instrumen pengukuran atau survei yang secara khusus mengevaluasi *person-organization fit* (PO Fit). PO Fit yang tinggi dapat mendorong perilaku positif di luar deskripsi pekerjaan formal (Kristoff, 1996) (Karim and Sutianingsih, 2024). Dengan mempertimbangkan PO Fit, organisasi berharap dapat merekrut karyawan yang lebih mungkin untuk bertahan dalam jangka panjang (Judge & Ferris, 1992). PO Fit menekankan pemeliharaan atau pertahanan kesesuaian yang sudah ada atau yang ingin dicapai (Schneider et al., 1995). Praktik rekrutmen yang umum dilakukan cenderung menerapkan *person-job fit* yaitu dengan menekankan kesesuaian antara kemampuan individu dengan persyaratan pekerjaan. Kristof (1996) & Sekiguchi (2004) mengungkapkan fokus *person-job fit* dalam rekrutmen dianggap kurang ideal karena keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada penyelesaian tugas, melainkan juga pada perilaku karyawan secara keseluruhan.

Tanpa adanya inisiatif transformatif dalam pengelolaan sumber daya manusia berpotensi mengakibatkan organisasi mengalami stagnasi dan kehilangan daya saing. Anisykurlillah, dkk (2013) menyatakan komitmen anggota menciptakan stabilitas dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Komitmen menekankan totalitas dan loyalitas karyawan dalam bekerja dan berkontribusi. Komitmen karyawan terbentuk sebagai respons terhadap komitmen yang diberikan organisasi kepada

karyawannya. Jika organisasi menunjukkan komitmennya kepada karyawan, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk tetap bekerja di organisasi tersebut. Dalam konteks ini, sinergi antara organisasi dan karyawan diperlukan untuk mewujudkan kondisi yang mendukung tercapainya komitmen yang diharapkan (Nugroho and Sutianingsih, 2023).

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Kompetensi**

Definisi lain menurut Wibowo (Wibowo, 2007) kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan pekerjaan, yang didasari oleh pengetahuan dan keterampilan yang dipersyaratkan dalam pekerjaan tersebut. Moehariono, (2018) kompetensi dipandang sebagai karakteristik fundamental individu yang berkorelasi dengan efektivitas kinerja dalam konteks pekerjaan, serta memiliki relasi kausal dengan kriteria kinerja yang menghasilkan performa efektif atau superior (Nafiah and Sutianingsih, 2024). Zainal, (2015) kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki setiap orang atau pekerja yang secara langsung memengaruhi atau dapat memprediksi kinerja dengan baik..

### ***Person-organization Fit***

*P-O Fit* ialah kompatibilitas/kongruensi antara nilai organisasi dengan individu (Kristof, 1996). Kesesuaian individu-organisasi sangat ditentukan oleh terpenuhinya kebutuhan karyawan oleh organisasi. Konsep *P-O Fit* berfokus pada tingkat kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan karakteristik individu dengan tuntutan dan persyaratan pekerjaan. Definisi tersebut mencakup dua dimensi, yaitu kongruensi antara kebutuhan karyawan dan fasilitas kerja yang disediakan, serta kesesuaian antara persyaratan pekerjaan dan kemampuan karyawan dalam mencapai ekspektasi organisasi (Cable and DeRue, 2002).

### **Komitmen Organisasi**

Mathis & Jackson dalam Putra (2014) memaparkan bahwa komitmen organisasi tercermin dari keyakinan dan penerimaan individu terhadap tujuan organisasi, serta keinginan mereka untuk tetap bertahan atau keluar dari organisasi (yang tercermin dalam tingkat absensi dan *turnover*), dan tingkat identifikasi serta keterikatan individu dengan organisasi. Individu dengan komitmen yang kuat cenderung mengintegrasikan identitas organisasi ke dalam diri mereka dan menganggap diri mereka sebagai bagian tak terpisahkan dari organisasi tersebut. Menurut Griffin (2005) komitmen organisasi merupakan suatu disposisi yang mencerminkan derajat identifikasi dan keterikatan psikologis individu terhadap organisasi sebagai suatu entitas. Karyawan yang komitmen organisasinya yang tinggi cenderung menginternalisasi identitas organisasi dan memosisikan diri mereka sebagai bagian yang tak terpisahkan dari entitas tersebut.

## **Kinerja Karyawan**

Ramanda & Muchtar (2015) kinerja merupakan hasil kerja yang direalisasikan melalui kegiatan atau program terencana guna mencapai tujuan dan sasaran organisasi dalam periode tertentu. Menurut Dharma dalam Hardjati (2006) Kinerja secara optimal berkontribusi signifikan terhadap pencapaian organisasi secara menyeluruh. Kinerja di bawah standar mencerminkan adanya penurunan moral kerja, yang ditandai dengan kurangnya antusiasme dan motivasi dalam bekerja. Prestasi kerja yang memuaskan bukan hanya sekadar indikator moral kerja yang tinggi, melainkan juga memengaruhi tingkat produktivitas organisasi. Kinerja pegawai sangat penting sebagai target organisasi, karena akan berpengaruh pada jumlah hasil kerja, mutunya, dan juga tepat waktunya. Kinerja yang baik mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, kinerja karyawan memengaruhi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam mencapai tujuan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dilaksanakan di Badan Keuangan Daerah (BKD) Boyolali ini menganalisis data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui kuesioner. Seluruh anggota populasi sejumlah 48 karyawan BKD Kabupaten Boyolali dilibatkan sehingga teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah sensus. Prosedur data penelitian mencakup serangkaian pengujian validitas dan reliabilitas, yang selanjutnya diikuti dengan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengadopsi model struktur berjenjang sebagai kerangka konseptual. Hipotesis penelitian diuji menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dan dianalisis dengan perangkat lunak Smart-PLS versi 3. Metode *Partial Least Squares* (PLS) dipilih sebagai teknik analisis data karena adanya tiga variabel yang dioperasionalkan dengan indikator formatif dan keberadaan efek moderasi. Model formatif berasumsi bahwa konstruk laten merupakan penyebab atau pembentuk indikator-indikatornya, sehingga arah kausalitasnya adalah dari konstruk ke indikator (Ghazali, 2006).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Hasil Temuan**

#### **Pengujian *Outer Model* (Model Pengukuran)**

Dalam analisis PLS-SEM, pengujian *outer model* berperan penting karena bertujuan untuk mengevaluasi relasi antara konstruk (variabel laten) dan indikator-indikatornya (variabel *manifest*) guna memastikan bahwa seluruh kriteria secara tepat merepresentasikan konstruk yang diukur.

#### **a. *Convergent Validity***

*Convergent validity* dilakukan dengan mengevaluasi nilai *loading factor*, yang menggambarkan kekuatan hubungan antara kriteria dan konstruk laten. *Loading factor* merepresentasikan korelasi antara item dan

konstruk. Penelitian ini menetapkan nilai ambang batas 0,7 untuk *loading factor*.

**Tabel 1. Nilai Loading Factor**  
 Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Variabel Penelitian	Item Indikator	Outer Loading
Kompetensi	Kope1	0,788
	Kope2	0,899
	Kope3	0,819
	Kope4	0,784
<i>Person-organization fit</i>	POF 1	0,755
	POF2	0,817
	POF3	0,869
	POF4	0,776
	POF5	0,803
Komitmen Organisasi	KO1	0,865
	KO2	0,820
	KO3	0,845
	KO4	0,856
Kinerja Karyawan	KK1	0,814
	KK2	0,824
	KK3	0,838
	KK4	0,780

Tabel 1 menyajikan hasil pengolahan data yang memperlihatkan jika sebagian besar kriteria dalam setiap variabel memiliki *loading factor* > 0,70, sehingga dianggap valid.

**b. Discriminant Validity**

*Discriminant validity*, yang disajikan pada Tabel 2, dievaluasi dengan membandingkan *loading factor* indikator pada konstruksya sendiri dengan *cross loading*-nya pada konstruk lain. *Discriminant validity* terpenuhi apabila *loading factor* > *cross loading*.

**Tabel 2. Nilai Discriminant Validity**  
 Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Variabel Penelitian	X1	X2	Y	Z
Kompetensi	0,824			
<i>Person-organization Fit</i>	0,617	0,805		
Komitmen Organisasi	0,604	0,704	0,814	
Kinerja Karyawan	0,649	0,660	0,893	0,846

Tabel 2 memaparkan *discriminant validity* tercapai bila membandingkan  $\sqrt{AVE}$  dengan konstruk lainnya, bila  $\sqrt{AVE}$  melebihi korelasi enggan konstruk lainnya, maka *discriminant validity* tercapai. Berdasarkan

kriteria tersebut, konstruk-konstruk dalam model penelitian ini dinyatakan valid secara *discriminant*.

**c. Average Variance Extracted (AVE)**

AVE menghitung besaran varians kriteria yang diekstrak konstruk laten, dengan penyesuaian terhadap kesalahan pengukuran. Dalam pengujian *convergent validity*, AVE dianggap sebagai kriteria yang lebih ketat dibandingkan *composite reliability*, dengan nilai minimum yang direkomendasikan adalah 0,50.

**Tabel 3. Nilai AVE**

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Variabel Penelitian	Average Variance Extracted (AVE)
Kompetensi	0,678
Person-organization Fit	0,648
Komitmen Organisasi	0,663
Kinerja Karyawan	0,716

Tabel 3 memaparkan nilai AVE semua kriteria > 0,50, menandakan kriteria yang ditetapkan telah terpenuhi dan berpotensi reliabel untuk pengujian lanjutan.

**d. Composite Reliability**

Evaluasi *outer model* meliputi *convergent validity*, *discriminant validity*, dan reliabilitas konstruk yang diukur dengan *composite reliability*. Nilai *composite reliability* melebihi 0.7 mengindikasikan kualitas pengukuran konstruk yang memadai.

**Tabel 4. Composite Reliability**

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Composite Reliability
Kompetensi	0,843	0,894
Person-organization Fit	0,865	0,902
Komitmen Organisasi	0,831	0,887
Kinerja Karyawan	0,868	0,910

Tabel 4 merupakan data analisis yang memaparkan tiap konstruk memiliki nilai *composite reliability* melebihi 0,70, yang mengindikasikan bahwa konstruk-konstruk tersebut reliabel.

**Pengujian Inner Model (Model Struktural)**

Tahapan dalam analisis PLS-SEM ialah pengujian *inner model*. Evaluasi *inner model* melibatkan penelaahan nilai R<sup>2</sup> konstruk dependen dan pengujian signifikansi koefisien jalur menggunakan t-statistik. Kualitas prediksi model berbanding lurus

dengan besarnya nilai  $R^2$ , sedangkan signifikansi pengujian hipotesis ditunjukkan oleh nilai *path coefficient*.

**Analisis Variant ( $R^2$ ) atau Uji Determinasi**

Tujuan dari uji  $R^2$  adalah untuk menguantifikasi proporsi varians variabel dependen yang diprediksi oleh variabel independen.

**Tabel 5. Variant ( $R^2$ ) atau Uji Determinasi**

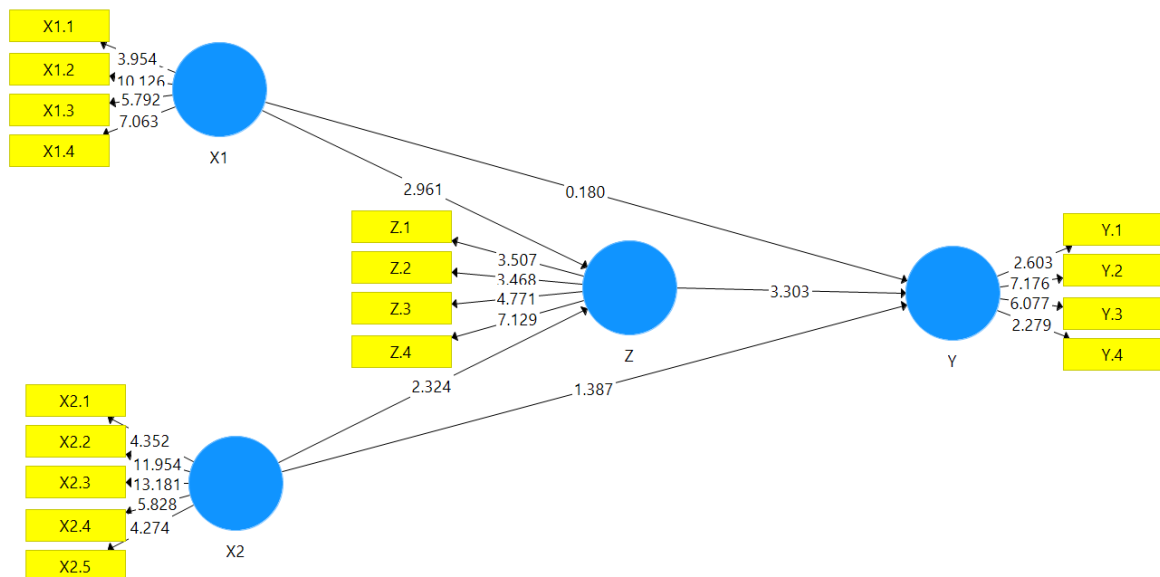
Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Item Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,821	0,809
Komitmen Organisasi	0,530	0,509

Tabel 5 memaparkan nilai  $R^2$  kompetensi, *person-organization fit*, dan komitmen organisasi secara kolektif menjelaskan 82,1% variabilitas kinerja karyawan. Sementara itu, 53% variabilitas komitmen organisasi dijelaskan oleh kompetensi dan *person-organization fit*.

**Pengujian Hipotesis**

Dasar pengujian hipotesis adalah evaluasi *inner model* yang mencakup analisis  $R^2$ , koefisien parameter, dan t-statistik. Keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis didasarkan pada signifikansi hubungan antar konstruk, dengan mempertimbangkan t-statistik dan *p-values*.



**Gambar 1. Hasil Model Penelitian**

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

**Tabel 6. Hasil Path Coefficients**  
 Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Item Variabel	Original Sample (O)	T-Statistics (O/STDEV)	P-Values
Kompetensi -> Kinerja Karyawan	-0,028	0,180	0,858
Person-organization Fit -> Kinerja Karyawan	0,213	1,387	0,166
Kompetensi -> Komitmen Organisasi	0,392	2,961	0,003
Person-organization Fit -> Komitmen Organisasi	0,418	2,324	0,021
Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,771	3,303	0,001

Hipotesis pertama menguji kompetensi yang memiliki peran terhadap kinerja di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali. Merujuk pada hasil pengujian, diperoleh koefisien beta kompetensi terhadap kinerja sebesar -0,028, t-statistik 0,180, dan *p-value* 0,858 >  $\alpha$  (0,05), menyatakan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKD Boyolali.

Hipotesis kedua menguji *person-organization fit* yang memiliki peran terhadap kinerja di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali. Merujuk pada hasil pengujian, diperoleh koefisien beta *person-organization fit* terhadap kinerja sebesar 0,213, t-statistik 1,387, dan *p-value* 0.166 >  $\alpha$  (0,05), menyatakan *person-organization fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKD Boyolali.

Hipotesis ketiga menguji kompetensi yang memiliki peran terhadap komitmen organisasi di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali. Merujuk pada hasil pengujian, diperoleh koefisien beta kompetensi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,392, t-statistik 2,961, dan *p-value* 0.003 <  $\alpha$  (0,05), menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di BKD Boyolali.

Hipotesis keempat menguji *person-organization fit* yang memiliki peran terhadap komitmen organisasi di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali. Merujuk pada hasil pengujian, diperoleh koefisien beta *person-organization fit* terhadap komitmen organisasi sebesar 0,418, t-statistik 2,324, dan *p-value* 0.021 <  $\alpha$  (0,05), menyatakan *person-organization fit* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di BKD Boyolali.

Hipotesis kelima menguji komitmen organisasi yang memiliki peran terhadap kinerja di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali. Merujuk pada hasil pengujian, diperoleh koefisien beta komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 0,771, t-statistik 3,303, dan *p-value* 0.001 <  $\alpha$  (0,05), menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKD Boyolali.

**Tabel 7. Specific Indirect Effects**  
 Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Item Variabel	Original Sample (O)	T-Statistics ( O/STDEV )	P-Values
Kompetensi -> Komitmen Organisasi-> Kinerja Karayawan	0,302	2,311	0,021
Person-organization Fit-> Komitmen Organisasi-> Kinerja Karayawan	0,322	2,043	0,042

Hipotesis keenam bertujuan untuk menguji komitmen organisasi yang memiliki peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja di BKD Kabupaten Boyolali. Merujuk pada hasil pengujian, diperoleh koefisien beta komitmen organisasi dalam memediasi kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,302, t-statistik 2,311, dan *p-value*  $0.021 < \alpha (0,05)$ , menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan dalam memediasi kompetensi terhadap kinerja pada BKD Boyolali.

Hipotesis ketujuh bertujuan untuk menguji *person-organization fit* yang memiliki peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara *person-organization fit* terhadap kinerja pada Badan Keuangan Daerah Kab. Boyolali. Merujuk pada hasil pengujian, diperoleh koefisien beta komitmen organisasi dalam memediasi *person-organization fit* terhadap kinerja sebesar 0,332, t-statistik 2,043, dan *p-value*  $0.042 < \alpha (0,05)$ , menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan dalam memediasi *person-organization fit* terhadap kinerja pada BKD Boyolali

## 2. Pembahasan

### 1) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis statistik variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan menghasilkan koefisien beta -0,028, t-statistik 0,180, dan *p-value* 0,858. Dengan hasil *p-value* di atas 0,05, maka hipotesis pertama ditolak. Hal ini membuktikan kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKD Boyolali. Temuan ini konsisten dengan penelitian Salvano & Hara (2023) dan Hidayat (Hidayat, 2021) yang menunjukkan hasil yang sama yaitu tidak berpengaruh antara pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

### 2) Pengaruh *Person-organization Fit* Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis statistik variabel *person-organization fit* terhadap kinerja karyawan menghasilkan koefisien beta 0,213, t-statistik 1,387, dan *p-value* 0.166. Dengan hasil *p-value* di atas 0,05, maka hipotesis kedua karyawan ditolak. Hal ini membuktikan *person-organization fit* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKD. Boyolali. Temuan ini konsisten dengan penelitian Fatimah (2023) yang menunjukkan hasil yang sama yaitu tidak berpengaruh antara pengaruh *person-organization fit* terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi

Analisis statistik variabel kompetensi terhadap komitmen organisasi menghasilkan koefisien beta 0,392, t-statistik 2,961, dan *p-value* 0.003. Dengan hasil *p-value* di bawah 0,05, maka hipotesis ketiga diterima. Hal ini membuktikan kompetensi pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada BKD Boyolali. Temuan ini konsisten dengan penelitian Adam et al. (2020) dan Wagiyono et al. (2020) yang menunjukkan hasil yang sama yaitu berpengaruh antara pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi.

4) Pengaruh *Person-organization fit* Terhadap Komitmen Organisasi

Analisis statistik variabel *person-organization fit* terhadap kinerja karyawan menghasilkan koefisien beta 0,418, t-statistik 2,324, dan *p-value* 0.021. Dengan hasil *p-value* di bawah 0,05, maka hipotesis keempat diterima. Hal ini membuktikan *person-organization fit* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BKD Boyolali. Temuan ini konsisten dengan penelitian Panjaitan & Siregar (2023) dan Kodarisman & Margaretha (2022) yang menunjukkan hasil yang sama yaitu berpengaruh antara pengaruh *person-organization fit* terhadap komitmen organisasi.

5) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis statistik variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan koefisien beta 0,771, t-statistik 3,303, dan *p-value* 0.001. Dengan hasil *p-value* di bawah 0,05, maka hipotesis kelima diterima. Hal ini membuktikan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BKD Boyolali. Temuan ini konsisten dengan penelitian Astuti (2022) dan Suhardi et al. (2021) yang menunjukkan hasil yang sama yaitu berpengaruh antara pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

6) Pengaruh Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis statistik variabel komitmen organisasi dalam memediasi kompetensi terhadap kinerja karyawan menghasilkan koefisien beta 0,302, t-statistik 2,311, dan *p-value* 0.021. Dengan hasil *p-value* di bawah 0,05, maka hipotesis keenam diterima. Hal ini membuktikan komitmen organisasi berpengaruh signifikan dalam memediasi kompetensi terhadap kinerja karyawan pada BKD Boyolali. Temuan ini konsisten dengan penelitian Sirait et al. (2020) dan Putra & Hendriani (2020) yang menunjukkan hasil yang sama yaitu komitmen organisasi berpengaruh dalam memediasi kompetensi terhadap kinerja karyawan.

7) Pengaruh *Person-organization fit* Dalam Memediasi Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis statistik variabel *person-organization fit* dalam memediasi kompetensi terhadap kinerja karyawan menghasilkan koefisien beta 0,332, t-statistik 2,043, dan *p-value* 0.042. Dengan hasil *p-value* di bawah 0,05, maka hipotesis ketujuh diterima. Hal ini membuktikan *person-organization fit* berpengaruh signifikan dalam memediasi kompetensi terhadap kinerja karyawan pada BKD Boyolali. Temuan ini konsisten dengan penelitian Ali (2023) dan Winata (2023) yang menunjukkan hasil yang sama yaitu komitmen organisasi berpengaruh dalam memediasi *person-organization fit* terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Studi yang dilaksanakan di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali menyimpulkan bahwa kompetensi dan kesesuaian individu dengan organisasi (P-O Fit) tidak memberikan dampak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan, namun komitmen organisasi terbukti berpengaruh yang signifikan. Lebih lanjut, kompetensi dan P-O Fit memengaruhi komitmen organisasi, yang kemudian bertindak sebagai mediator dalam hubungan antara kedua variabel tersebut dengan kinerja karyawan. Implikasinya, hipotesis 1 dan 2 ditolak, sedangkan hipotesis 3 hingga 7 diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adam, M.I. *et al.* (2020) 'Pengaruh pendidikan dan pelatihan serta kompetensi terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai', *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(1), pp. 109–123.
- Ali, M. (2023) 'Pengaruh Person Organization Fit dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi PT. PLN (Persero) UIKL Sulawesi', in *Management Dynamics Conference 8*, pp. 516–535.
- Anisykurlillah, I. and Wahyudin, A. (2013) 'Pengaruh role stressor terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor akuntan publik (KAP) di Jawa Tengah', *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 5(2).
- Astuti, D. (2022) 'Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), pp. 55–68.
- Cable, D.M. and DeRue, D.S. (2002) 'The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions', *American Psychological Association* [Preprint].
- Fatimah, S. (2023) 'Pengaruh Person Organization Fit (Po-Fit) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel

Intervening'. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Griffin, R. (2005) *Management*. Dreamtech Press.

Hidayat, R. (2021) 'Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja', *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), pp. 16–23.

Hikmah, S.U.U.N. and Sutianingsih (2023) 'Peran Quality of Human Resources Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Self Esteem Sebagai Variabel Intervening', *Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 11(2), pp. 194–201.

Indriyati, S.M. (2019) 'Pengaruh Kompetensi Dan Person Organization Fit (PO-FIT) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Moderasi Budaya Organisasi (Studi Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Semarang Raya)', *NCAB* [Preprint].

Karim, M. and Sutianingsih (2024) 'The Effect of Person Job Fit, Person Organization Fit On Organizational Commitment With Job Satisfaction as an Intervening Variable', *Proceeding 3rd International Conference on Business & Social Sciences*, p. 924.

Kodarisman, R.Y. and Margaretha, M. (2022) 'DAMPAK PERSON-ORGANIZATION FIT TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 7(2), pp. 391–406.

Kristof, A.L. (1996) 'Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications', *Personnel psychology*, 49(1), pp. 1–49.

Moeherson (2018) 'Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi', in. Jakarta, Indonesia: RajaGrafindo Persada.

Nafiah, A.S. and Sutianingsih (2024) 'Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah', *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), pp. 2547–2562. Available at: <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i12.4256>.

Nugroho, P.A. and Sutianingsih (2023) 'Improving Employee Performance Through Organizational Commitment With Job Satisfaction as a Mediating Variable', *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)*, 7(3), pp. 1–14. Available at: <https://doi.org/10.2139/ssrn.4341798>.

Panjaitan, M. and Siregar, S. (2023) 'Pengaruh Karakteristik Organisasi, Dukungan Organisasi dan Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasi', *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 6(1), pp. 66–74.

Putra, A.S. and Hendriani, S. (2020) 'Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen pada Pengelola Bumdes di Kabupaten Kuansing', *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), pp. 91–99.

- Putra, F.D. and NUGRAHANI, R. (2014) 'Analisis Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT Windika Utama Semarang)'. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Ramanda, Y. and Muchtar, B. (2015) 'Pengaruh Human Capital, Relational Capital dan Organizational Capital terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Sumatera Barat)', *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 3(1).
- Salvano, D.P. and Hara, T.M. (2023) 'Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang Bri Kota Bekasi', *Jurnal sosial dan sains*, 3(2), pp. 185–198.
- Schneider, B. *et al.* (1995) 'The ASA framework: An update', *Personnel psychology*, 48(4), pp. 747–773.
- Sekiguchi, T. (2004) 'Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature', *Osaka keidai ronshu*, 54(6), pp. 179–196.
- Sirait, M.M. *et al.* (2020) 'Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empirik Pada Kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Papua Dan Papua Barat)', *The Journal of Business and Management Research*, 3(2).
- Soetrisno, A.P. and Gilang, A. (2018) 'Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)', *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1), pp. 61–76.
- Suhardi, A. *et al.* (2021) 'Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan'.
- Susi, H. (2006) 'Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Surabaya Utara', *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 6(2), pp. 92–97.
- Sutianingsih, S. and Handayani, R. (2023) 'Individual Characteristics in Path-Goal Theory to Increase Productivity', *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 16(2), pp. 142–151.
- Wagiyono, S.A. *et al.* (2020) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai', *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(2), pp. 152–163.
- Wibowo (2007) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Winata, D.P. (2023) 'PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI', *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (online)*, 4(3), pp. 598–607.

Yosepa, H. *et al.* (2020) 'Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), p. 742.

Zainal, V.R. (2015) 'Manajemen Sumber Daya Manusia'.