

**Pengaruh Kompetensi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai
Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening***

Fauzia Ratna Dewi¹, Nunik Kusnilawati², Albert³

Universitas Semarang
fauziaratnadewi@gmail.com

ABSTRACT

As a supervisory body in the execution of regional administration in Grobogan Regency, the Grobogan Regency Inspectorate is crucial to achieving successful governance. Based on observations, it appears that employees of the Grobogan Regency Inspectorate tend to perform below par, as shown by the fact that the Follow-up to the Inspection Results (TLHP) completed by the Grobogan Regency Inspectorate has not been completed at the best rate for five years in a row. The purpose of this study is to ascertain how the performance of Grobogan Regency Inspectorate workers relates to their professionalism, competence, and organizational commitment. Using a total enumeration (census) technique, this study was carried out in the Grobogan Regency Inspectorate setting with the full involvement of all 49 members of the community. The methodology of this study is based on a quantitative approach, in which respondents are given questionnaires to complete in order to gather data. Additionally, the Partial Least Square (PLS) method was employed as the statistical analytic tool for data processing and analysis. Data processing findings demonstrate that professionalism and competency greatly boost organizational commitment. Furthermore, employee performance is positively impacted by the three factors of competence, professionalism, and organizational commitment. Organizational commitment, however, was only able to moderate the impact of professionalism on performance; it was unable to mediate the relationship between employee performance and competence.

Keywords: *competence, professionalism, organizational commitment, employee performance*

ABSTRAK

Inspektorat Kabupaten Grobogan memegang peranan penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif sebagai lembaga pengawas dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah Kabupaten Grobogan. Berdasarkan pengamatan, terdapat kecenderungan kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Grobogan belum maksimal, terbukti selama lima tahun berturut-turut penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan (TLHP) yang dikelola Inspektorat Kabupaten Grobogan masih belum maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kompetensi, profesionalisme, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Grobogan. Penelitian ini dilakukan di lingkungan Inspektorat Kabupaten Grobogan, dengan partisipasi penuh dari seluruh individu dalam populasi yang terdiri atas 49 orang, melalui pendekatan total enumerasi (sensus). Kajian ini menggunakan metode kuantitatif sebagai dasar pendekatan, di mana data dikumpulkan dengan menyebarkan angket kepada responden. Selanjutnya, pengolahan dan analisis data dilakukan dengan memanfaatkan pendekatan Partial Least Square (PLS) sebagai teknik analisis statistik yang digunakan. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa kompetensi dan profesionalisme secara signifikan meningkatkan komitmen organisasi. Selain itu, ketiga

variabel: kompetensi, profesionalisme, dan komitmen organisasi memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Namun, komitmen organisasi hanya berhasil memediasi pengaruh profesionalisme terhadap kinerja, sementara tidak mampu menjadi mediator antara kompetensi dan kinerja pegawai.

Kata kunci: kompetensi, profesionalisme, komitmen organisasi, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Kualitas kerja inspektorat memiliki dampak signifikan terhadap penyelenggaraan pemerintahan. Inspektorat bertugas mengawasi kewenangan daerah yaitu dalam urusan bidang pemerintahan (Peraturan Bupati Grobogan Nomor 4 Tahun 2021). Dengan pengawasan yang ketat dan prosedur audit yang efektif, inspektorat dapat mencegah praktik korupsi, penyalahgunaan wewenang, dan kebocoran anggaran. Ini tidak hanya melindungi kepentingan publik, tetapi juga melakukan pemastian bahwasannya penggunaan sumber daya diimplementasikan dengan efisien serta program-program pemerintah dapat berjalan dengan optimal. Selain itu, kualitas kerja inspektorat juga berperan penting dalam meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam penyelenggaraan pemerintahan. Dengan adanya pengawasan yang konsisten dan rekomendasi perbaikan yang tepat, kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah akan meningkat. Dengan akuntabilitas yang tinggi dan tindakan terhadap pelanggaran yang terbukti dapat memberikan keyakinan kepada masyarakat bahwa administrasi dan kebijakan yang dijalankan benar-benar mengutamakan kepentingan publik.

Pengawasan terhadap penyelenggaraan Pemerintah Daerah memerlukan pengawasan yang cermat untuk menjamin akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan. Pemantauan terhadap penyelenggaraan Pemerintah daerah melakukan langkah-langkah aktif guna menjamin bahwa pelaksanaan tata kelola pemerintahan di tingkat daerah berjalan sesuai dengan aturan dan standar hukum yang berlaku, sebagaimana diatur dalam Permendagri Nomor 88 Tahun 2022. Inspektorat memiliki peran utama sebagai Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) yang memastikan kepatuhan terhadap ketentuan dan protokol yang ditetapkan dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Lembaga Inspektorat berperan sebagai unit pengawasan internal pemerintah yang memiliki tanggung jawab untuk melakukan pemantauan terhadap segala bentuk penyelenggaraan pemerintahan di daerah mengacu pada kekuasaan dan tugas yang sebelumnya telah diatur dan disahkan secara legal. Inspektorat Daerah mengawasi fungsi pemerintahan di daerah, mendukung tata kelola dan pengelolaan pemerintahan desa, serta mengawasi Badan Usaha Milik Daerah.

Dalam praktiknya, pelaksanaan pengawasan Pemerintah Daerah belum sepenuhnya efektif. Akibatnya, belum ada kemajuan yang berarti dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, selain masih adanya masalah Penyalahgunaan Kewenangan dan/atau Kerugian Keuangan Negara atau Daerah (PWKKND). Kendala utama yang dihadapi dalam pengawasan yang efektif adalah

kurangnya jumlah personel pengawas. Ketersediaan aparatur pengawas yang memadai sangat penting untuk melaksanakan pengawasan secara berkala dan konsisten di setiap bidang. Namun, pada kenyataannya, jumlah aparatur pengawas yang ada masih belum memadai.

Pengawasan serta pembinaan yang dilakukan oleh Kepala Daerah terhadap Perangkat Daerah dikelola oleh Inspektorat Daerah dengan penekanan pada beberapa aspek utama, yakni: (1) pelaksanaan urusan pemerintahan di tingkat daerah, (2) pengelolaan keuangan yang berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) harus dapat dipertanggungjawabkan oleh pihak yang berwenang guna menjamin transparansi dan akuntabilitas penggunaan dana publik, (3) peningkatan kualitas tata kelola dan integritas, serta (4) peningkatan kemampuan Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP). Dalam rangka memperkuat sistem pengelolaan dan menjunjung tinggi nilai-nilai integritas, salah satu fokus penting adalah memastikan adanya pengawasan yang konsisten serta penilaian menyeluruh terhadap langkah-langkah tindak lanjut yang diambil atas temuan audit dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), maupun hasil penelaahan yang dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).

Pelaksanaan pengawasan terhadap tindak lanjut hasil audit Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) maupun evaluasi dari Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) di wilayah Kabupaten Grobogan masih belum diiringi oleh kinerja optimal dari Inspektorat sebagai lembaga pengawas. Fungsi kontrol yang seharusnya dijalankan belum sepenuhnya menunjukkan efektivitas sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diemban. Banyak rekomendasi yang berasal dari audit sebelumnya masih belum berhasil diselesaikan secara tuntas.

Pengawasan internal memiliki peranan krusial dalam pelaksanaan pemerintahan guna memastikan tata kelola yang baik serta menciptakan pemerintahan yang berjalan secara efektif, efisien, transparan, bertanggung jawab, dan terhindar dari praktik korupsi. Untuk memastikan efektivitas sistem pengawasan internal secara menyeluruh, setiap individu yang tergabung dalam Inspektorat Kabupaten Grobogan perlu menunjukkan dedikasi tinggi serta menjalankan tugasnya secara maksimal.

Sebagaimana dikemukakan oleh Dessler (2014), berbagai elemen yang memengaruhi kinerja pegawai meliputi kapabilitas, keinginan, suasana tempat kerja, kepemimpinan, dan perilaku profesional beserta standar etika.

Untuk memastikan mutu pelaksanaan audit internal tetap terjaga sesuai dengan prinsip-prinsip yang tertuang dalam regulasi Asosiasi Auditor Internal Pemerintah Indonesia (AAIPI) Nomor PER-01/AAIPI/DPN/2021 mengenai Standar Audit Internal Pemerintah, para auditor dituntut untuk menguasai pengetahuan, keahlian, dan kemampuan profesional lain yang diperlukan guna menjalankan tanggung jawab mereka secara efektif. Dengan demikian, tanggung jawab untuk memastikan pelaksanaan fungsi pengawasan secara optimal berada di tangan

pemimpin APIP bahwa seluruh personel yang tergabung dalam tim audit telah dibekali dengan kecakapan dan kompetensi yang sesuai untuk menjalankan tugasnya. Untuk mencapai hal ini, auditor perlu meningkatkan keterampilan mereka melalui pengembangan profesional yang berkelanjutan untuk mendukung kinerja mereka.

Karyawan yang kompetensinya selaras dengan peran mereka dan yang secara konsisten meningkatkan keterampilan mereka cenderung melihat peningkatan kinerja mereka. Pegawai yang memiliki kapabilitas tinggi umumnya dibekali dengan keahlian teknis, wawasan mendalam, serta pengalaman kerja yang relevan, yang memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tanggung jawab secara optimal. Individu seperti ini mampu menuntaskan pekerjaan secara lebih cepat, mengatasi kendala dengan cara yang efisien, serta mengambil keputusan yang lebih tepat, sehingga mendorong perbaikan mutu kinerja. Dengan memiliki penguasaan atas keterampilan dan wawasan yang relevan, individu mampu melaksanakan berbagai tanggung jawab kerja secara optimal dan efisien, sehingga mampu memberikan kontribusi positif terhadap kualitas output yang dihasilkan. Di samping itu, merujuk pada ketentuan yang tercantum dalam Standar Audit Internal Pemerintah sebagaimana diatur dalam Peraturan DPN AAPII Nomor: PER-01/AAPII/DPN/2021, para auditor memiliki kewajiban untuk menjalankan setiap kegiatan pemeriksaan dengan tingkat profesionalitas yang tinggi, serta menerapkan kecakapan teknis dengan ketelitian yang memadai sepanjang pelaksanaan tugas berlangsung. Sikap profesional mencerminkan komitmen untuk menjunjung tinggi martabat profesi dan membangun persepsi publik terhadapnya, bertanggung jawab kepada organisasi atau manajemen, mematuhi standar hukum, dan menjaga akuntabilitas pribadi (Ing et al., 2020). Untuk menjalankan fungsinya secara optimal, seorang auditor dituntut memiliki integritas profesional yang tinggi, yang tercermin melalui kemampuan dalam bersikap netral dan tidak memihak. Sikap independen dan obyektif ini berperan penting dalam mendorong tercapainya mutu audit yang lebih baik. Oleh karena itu, individu yang menjunjung tinggi etika profesi umumnya dipandang sebagai sosok yang kredibel, dapat dipercaya, serta mampu memberikan hasil kerja yang efisien, tepat sasaran, dan sesuai dengan ekspektasi pemangku kepentingan.

Terdapat hubungan erat antara tingkat profesionalitas auditor dengan performa kerjanya, yang terlihat saat auditor menerapkan prinsip-prinsip profesionalisme secara konsisten. Ketika sikap profesional tersebut ditunjukkan secara nyata, hal ini mendorong peningkatan kualitas kerja serta memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap kompetensi auditor. Kepercayaan yang tumbuh ini membuat auditor lebih mantap dalam menjalankan peran dan tanggung jawab mereka, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang optimal (Monique & Nasution, 2020). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan etika dan perilaku profesional secara langsung dapat mendorong terjadinya perubahan positif yang signifikan terhadap kinerja individu dalam organisasi.

Dalam teori perilaku organisasi yang dikembangkan oleh Robbins & Judge (2013) menjelaskan bagaimana komponen Masukan mempengaruhi komponen Proses dalam organisasi yang pada akhirnya menentukan komponen Keluaran.

Dalam penelitian ini profesionalisme dan kompetensi dapat dilihat sebagai komponen Masukan yang akan mempengaruhi komponen Proses dalam mencapai komponen Keluaran yaitu kinerja pegawai. Komponen proses dalam teori perilaku organisasi Robbins & Judge (2013) seperti emosi, motivasi dan persepsi. Tingkat keterikatan emosional, identitas, dan partisipasi karyawan terhadap organisasinya dikenal sebagai komitmen organisasi (Meyer & Allen, 1997). Pekerja dengan komitmen emosional yang kuat biasanya lebih terdorong untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Meyer & Allen (1991) menegaskan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh komitmen organisasi.

Dalam mengawasi pelaksanaan tata kelola daerah, dedikasi organisasi seseorang dapat memengaruhi hubungan antara keahlian dan profesionalisme dengan kinerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Wibowo (2012), derajat dedikasi organisasi mencerminkan seberapa dekat individu tersebut selaras dengan organisasi dan tujuannya. Meyer dan Allen (1991) mengidentifikasi tiga unsur dedikasi organisasi: dedikasi afektif, dedikasi normatif, dan dedikasi berkelanjutan. Dedikasi afektif berasal dari sentimen positif individu terhadap organisasi, yang menumbuhkan ikatan emosional yang kuat dan rasa senang menjadi bagian darinya. Dedikasi normatif muncul dari kewajiban moral atau tanggung jawab pribadi terhadap organisasi, di mana individu merasa terdorong untuk tetap tinggal karena norma-norma sosial atau nilai-nilai etika yang terkait dengan afiliasi mereka. Dedikasi berkelanjutan didorong oleh biaya yang dirasakan jika meninggalkan organisasi, seperti keuntungan finansial, sosial, atau psikologis yang diperoleh dengan tetap berada di organisasi.

Karyawan yang memiliki sikap profesional yang menonjol cenderung secara konsisten memberikan yang terbaik bagi organisasinya. Mereka yang memiliki sikap profesional yang kuat menginvestasikan diri mereka dalam tugas mereka dan merasakan rasa tanggung jawab atas tugas mereka. Pola pikir ini menggambarkan dedikasi organisasi seseorang.

Individu dengan dedikasi afektif yang tinggi cenderung menunjukkan profesionalisme karena hubungan emosional mereka dengan organisasi. Dedikasi organisasi memperkuat profesionalisme dengan menumbuhkan rasa tanggung jawab dan komitmen emosional terhadap peran mereka. Karyawan yang merasa terikat secara emosional dengan organisasi cenderung mempertahankan profesionalisme yang konsisten, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja (Robbins & Judge, 2013).

Kompetensi/kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaan ditentukan oleh sejumlah elemen penting seperti wawasan, keahlian teknis, kapasitas, serta perilaku kerja yang positif. Ketika seseorang memiliki tingkat penguasaan yang baik terhadap unsur-unsur tersebut, hal itu akan memperkuat keyakinan dirinya dan membantu dalam menyelesaikan tanggung jawab dengan cara yang optimal dan produktif. Karyawan yang kompeten sering kali mendapatkan pengakuan dan penghargaan atas kontribusi mereka dari atasan dan rekan kerja. Pengakuan ini

menumbuhkan rasa nilai dan rasa memiliki dalam organisasi, yang selanjutnya memperkuat ikatan karyawan dengannya.

Karyawan yang merasakan ikatan emosional mendalam dengan perusahaan biasanya memiliki motivasi lebih tinggi untuk mengembangkan kompetensi serta keahlian mereka secara berkelanjutan. Mereka lebih terlibat dalam program pelatihan, pengembangan diri, dan peningkatan keterampilan karena mereka merasa terikat pada organisasi dan ingin memberikan yang terbaik. Memiliki komitmen normatif tinggi juga mendorong karyawan untuk meningkatkan kompetensi mereka sebagai bentuk tanggung jawab moral terhadap organisasi. Mereka merasa bahwa memiliki keterampilan yang relevan dan kompeten adalah bagian dari kewajiban mereka sebagai anggota organisasi. Meyer & Allen (1991) menyatakan bahwa komitmen organisasi kuat tidaklah hanya membuat karyawannya lebih loyal, namun juga lebih termotivasi untuk mengembangkan diri. Ketika seseorang memiliki loyalitas yang kuat terhadap organisasinya, mereka terdorong untuk meningkatkan kemampuan diri sebagai wujud peran aktif dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan profesionalisme dan kompetensi berperan sebagai variabel independen. Selain itu, komitmen organisasi bertindak sebagai variabel intervening. Jenis penelitian yang digunakan termasuk dalam kategori kuantitatif. Populasi yang menjadi objek studi terdiri dari 49 pegawai di Inspektorat Kabupaten Grobogan. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah teknik jenuh, dengan total sampel yang diambil sebanyak 389 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berbasis Google Form yang menggunakan skala Likert empat poin, yaitu 1 untuk Sangat Tidak Setuju, 2 untuk Tidak Setuju, 3 untuk Setuju, dan 4 untuk Sangat Setuju. Selanjutnya, data yang diperoleh dianalisis dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0, menggunakan metode *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebanyak 49 responden yang telah melengkapi kuesioner dikumpulkan untuk penelitian ini. Profil responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki, menurut data yang dikumpulkan. Kelompok usia 54–59 tahun memiliki jumlah responden terbanyak. Kelompok responden terbanyak pada kelompok masa kerja 2-6 tahun. Mayoritas tingkat Pendidikan terakhir responden adalah Sarjana (S1). Informasi lebih detail mengenai responden dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Profil Responden

Karakteristik Responden	Jumlah (Orang)	Persentase
Usia (Tahun)		
- 24-28	5	10,20%
- 29-33	6	12,25%
- 34-38	5	10,20%
- 39-43	4	8,16%
- 44-48	7	14,29%
- 49-53	11	22,45%
- 54-59	11	22,45%
Masa Kerja (Tahun)		
- 2-6	14	28,57%
- 7-11	2	4,08%
- 12-16	10	20,41%
- 17-21	5	10,21%
- 22-26	3	6,12%
- 27-31	11	22,45%
- 31-35	4	18,16%
Jenis Kelamin		
- Laki-Laki	31	63%
- Perempuan	18	37%
Pekerjaan		
- SD/SMP/SLTA	3	6%
- Diploma (DIII)	2	4%
- Sarjana (S1)	29	59%
- Magister (S2)	15	31%

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Hubungan antara setiap indikator dengan variabel latennya didefinisikan melalui analisis outer model. Nilai faktor pemuatan (korelasi antara sektor item dan skor konstruk) digunakan untuk memverifikasi validitas konvergen. Indikator dikategorikan valid atau memenuhi kriteria konvergensi apabila nilai pemuatan faktornya lebih besar dari 0,7. Selain itu, menurut Ghozali (2021), nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang diterapkan harus berada di atas 0,5. Mengacu pada data yang disajikan dalam tabel 2, seluruh variabel yang diteliti dinyatakan valid. Hal ini disebabkan oleh nilai AVE pada setiap variabel sudah melampaui batas minimal yang ditentukan yaitu 0,50, sekaligus nilai loading faktor indikator juga telah melebihi ambang 0,7 (Ghozali, 2021).

Tabel 2. Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Nilai Loading Factor	AVE
Komitmen (X1)	X1.1	0,772	0,610
	X1.2	0,823	
	X1.3	0,718	
	X1.4	0,859	
	X1.5	0,724	
Profesionalisme (X2)	X2.1	0,709	0,554
	X2.2	0,719	
	X2.3	0,777	
	X2.4	0,756	
	X2.5	0,760	
Komitmen Ogranisasi (Z)	Z.1	0,804	0,690
	Z.2	0,855	
	Z.3	0,832	
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,856	0,671
	Y.2	0,818	
	Y.3	0,709	
	Y.4	0,883	
	Y.5	0,817	

Tingkat variasi kemampuan indikator untuk mengukur komponen indikator dikenal sebagai validitas diskriminan. Jika AVE pada variabel itu sendiri lebih tinggi daripada korelasi antara variabel lain, model pengukuran untuk validitas diskriminan sangat baik (Ghozali, 2016). Teknik perhitungan Kriteria *Fornel Larcker* digunakan dalam penelitian ini untuk melakukan uji validitas diskriminan. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam variabel-variabel yang diteliti telah memenuhi syarat validitas. Hal ini diperkuat oleh data pada Tabel 3, yang menunjukkan bahwa akar dari nilai setiap konstruk lebih tinggi dibandingkan korelasi antar konstruk yang ada.

Tabel 3. Validitas Diskriminan (Fornell Lacker)

	Komitmen Organisasi (Z)	Kinerja Pegawai (Y)	Kompetensi (X1)	Profesionalisme (X2)
Komitmen Organisasi (Z)	0,831			
Kinerja Pegawai (Y)	0,759	0,819		
Kompetensi (X1)	0,634	0,614	0,781	
Profesionalisme (X2)	0,752	0,729	0,638	0,881

Ketepatan, konsistensi, dan presisi alat ukur saat melakukan pengukuran merupakan indikator reliabilitasnya (Ghozali, 2016). Suatu penelitian dianggap memiliki reputasi baik jika data penelitian telah diperiksa konsistensi dan keandalannya. Nilai *alpha Cronbach* dan reliabilitas komposit digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi internal suatu instrumen. Berdasarkan Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas karena nilai *alpha Cronbach* dan reliabilitas kompositnya masing-masing berada di atas ambang batas 0,7.

Tabel 4. Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Komitmen Organisasi (Z)	0,776	0,870
Kinerja Pegawai (Y)	0,876	0,910
Kompetensi (X1)	0,840	0,886
Profesionalisme (X2)	0,801	0,861

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural dilakukan untuk menilai hubungan antar konstruk dalam kerangka penelitian. Sebagai alat ukur, koefisien determinasi (dikenal juga sebagai R-Square atau R^2) dipakai untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Dalam studi ini, nilai R^2 untuk variabel komitmen organisasi (Z) tercatat sebesar 0,605. Angka tersebut menunjukkan bahwa 60,5% perubahan pada perilaku komitmen organisasi dapat diuraikan melalui variabel kompetensi dan profesionalisme, sebagaimana tertera pada hasil pengujian di tabel 5. Selanjutnya, gabungan variabel kompetensi, profesionalisme, dan komitmen organisasi menjelaskan 64,4% variasi dalam variabel kinerja karyawan, sebagaimana terlihat dari nilai R^2 kinerja karyawan sebesar 0,644.

Tabel 5. R-Square (R^2)

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Komitmen Organisasi (Z)	0,605	0,588
Kinerja Pegawai (Y)	0,644	0,621

Pengujian terhadap hipotesis dilakukan dengan mengevaluasi nilai probabilitas serta nilai statistik t yang diperoleh. Level signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$). Sebuah hipotesis dianggap valid jika nilai statistik t pada tingkat signifikansi tersebut melewati batas kritis 1,96. Selain itu, hipotesis dapat diterima ketika nilai t lebih tinggi dari 1,96 dan nilai probabilitas (p) berada di bawah 0,05. Dengan kata lain, terpenuhinya kedua kondisi ini menjadi dasar untuk menyimpulkan bahwa hipotesis tersebut sah.

Pada Tabel 6 terlihat bahwa seluruh nilai original sample (o) berada dalam kisaran antara 0 hingga 1, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua dari ketujuh hipotesis tersebut menunjukkan adanya hubungan yang bersifat positif.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P-value	Keputusan
H1	Kompetensi (X1) → Komitmen Organisasi (Z)	0,260	1,987	0,047	Diterima
H2	Profesionalisme (X2) → Komitmen Organisasi (Z)	0,586	4,350	0,000	Diterima
H3	Kompetensi (X1) → Kinerja Pegawai (Y)	0,138	2,093	0,037	Diterima
H4	Profesionalisme (X2) → Kinerja Pegawai (Y)	0,312	1,972	0,049	Diterima
H5	Komitmen Organisasi (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0,437	2,539	0,011	Diterima
H6	Kompetensi (X1) → Komitmen Organisasi (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0,114	1,517	0,130	Ditolak
H7	Profesionalisme (X2) → Komitmen Organisasi (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0,256	2,049	0,041	Diterima

Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil dari analisis menunjukkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat komitmen di dalam sebuah organisasi. Temuan ini mendukung Hipotesis 1, yang didasarkan pada nilai t-hitung sebesar 1,987, lebih tinggi daripada nilai t-kritis yang sebesar 1,96. Selain itu, nilai p atau signifikansi yang diperoleh adalah 0,047, yang berada di bawah batas ambang 0,05, sehingga mengonfirmasi signifikansi pengaruh tersebut. Peningkatan keterampilan seseorang sebagai karyawan merupakan salah satu manfaat kompetensi menurut Wibowo (2016). Dari hasil analisis dan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pekerja yang memiliki kompetensi cenderung merasakan keterikatan yang lebih kuat terhadap visi dan misi organisasi. Hal ini dikarenakan mereka memiliki keyakinan tinggi atas kemampuan diri dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Kompetensi, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai, memungkinkan para pegawai untuk memberikan kontribusi yang efektif demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian, hal ini memicu peningkatan rasa kepemilikan dan loyalitas terhadap perusahaan. Saat seorang pegawai merasa kemampuannya dihargai dan relevan dengan kebutuhan organisasi, mereka biasanya menunjukkan tingkat komitmen yang lebih besar dalam mendukung keberhasilan perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung temuan yang diperoleh oleh Putra dan

rekan-rekannya (2022), Tupti bersama Siswadi (2022), serta Siba dan kolega (2024), yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki dampak positif serta berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat komitmen dalam sebuah organisasi. Karyawan cenderung lebih berdedikasi untuk membantu perusahaan mencapai keberhasilan ketika mereka merasa dihargai atas kemampuan mereka dan dapat memahami bagaimana kemampuan mereka selaras dengan kebutuhan perusahaan.

Pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Hipotesis 2 terbukti didukung. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap tingkat komitmen dalam organisasi. Bukti pendukungnya terlihat dari nilai statistik t sebesar 4,350, yang melebihi nilai kritis pada tabel sebesar 1,96, serta nilai signifikansi (p -value) yang lebih kecil dari 0,05, tepatnya 0,000. Profesionalisme berperan dalam mendorong karyawan agar melaksanakan tugas dengan cermat, meningkatkan semangat kerja, menjalankan tanggung jawab secara jujur, dan memberikan komitmen penuh terhadap hasil kerja mereka (Ferawati et al., 2020). Sedangkan menurut Hall (1968) salah satu indikator komitmen organisasi adalah dedikasi terhadap profesi yaitu sikap untuk mencurahkan diri secara total terhadap pekerjaan dan totalitas terhadap komitmen. Sikap profesional mencerminkan kepatuhan terhadap standar kerja yang tinggi, etika, dan kesadaran akan peran dalam mendukung tujuan organisasi. Pegawai yang profesional cenderung lebih fokus pada pencapaian kinerja yang optimal, sehingga mereka merasa memiliki tanggung jawab moral dan emosional untuk mendukung keberhasilan organisasi. Temuan Hafid & Fajariani (2019), Gemini & Tanno (2021), dan Rafika Ningsih et al. (2023) semakin mendukung temuan ini, yang menunjukkan bahwa profesionalisme secara signifikan dan positif memengaruhi komitmen organisasi. Karena karyawan senang bekerja di perusahaan yang menjunjung tinggi cita-cita profesional mereka, tingkat profesionalisme yang tinggi sering kali membantu meningkatkan komitmen organisasi.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga mendukung Hipotesis 3. Bukti ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang melebihi nilai t tabel (2,093 dibandingkan 1,96), serta nilai p yang berada di bawah batas signifikansi 0,05 (0,037 lebih kecil dari 0,05). Sebagaimana dijelaskan oleh Ilmih (2018), kompetensi pegawai dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menunjukkan sikap dan perilaku yang sesuai dengan peran serta tanggung jawabnya di dalam organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian sasaran perusahaan. Sementara itu, kemampuan merupakan salah satu unsur yang memengaruhi kinerja karyawan, klaim Dessler (2014). Kompetensi yang tinggi memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih efisien, mengambil keputusan yang tepat, dan memberikan solusi yang inovatif. Pegawai yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang baik cenderung lebih mudah mengembangkan

kemampuan baru, beradaptasi dengan perubahan, serta menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih efektif. Peningkatan kemampuan membuat pegawai lebih produktif, akurat, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas, yang berkontribusi pada kinerja individu maupun organisasi. Penelitian ini mendukung temuan yang dipublikasikan oleh Mahendra et al. (2024), Irwanto dan timnya (2023), serta Firmansyah bersama Nugrohoseno (2022), yang menunjukkan bahwa kompetensi atau kemampuan berperan signifikan dan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai signifikansi (p-value) yang kurang dari 0,05, tepatnya 0,049, serta nilai t hitung yang lebih besar dibandingkan nilai t tabel, yaitu 1,972 berbanding 1,96. Dengan demikian, hipotesis keempat dapat diterima karena menunjukkan bahwa profesionalisme memberikan dampak yang positif dan bermakna terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, individu yang memiliki profesionalisme tinggi biasanya menjalankan tugasnya dengan jujur, memegang teguh disiplin kerja, dan fokus pada pencapaian hasil yang optimal. Menurut Rohiman (2023), profesionalisme kerja merupakan suatu konsep yang mengandung makna kemampuan, peningkatan keahlian, kedisiplinan, etos kerja, daya tahan, semangat juang, daya saing, dan kecerdasan dalam rangka melaksanakan tugas profesi secara efisien, efektif, dan produktif. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari Julindrastuti & Karyadi (2021), Srikasih & Wahyudi (2022), serta Taopik & Ayunani (2023), yang menyatakan bahwa profesionalisme memiliki dampak yang penting terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan informasi tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa profesionalisme yang tinggi berperan dalam meningkatkan komunikasi yang efisien dan kerja sama antar anggota tim. Kondisi ini selanjutnya memberikan efek positif terhadap produktivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karenanya, semakin berkembang profesionalisme pada setiap karyawan, maka hasil kerja yang diperoleh juga cenderung semakin maksimal.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Setelah data dianalisis, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 5 mendapatkan dukungan empiris. Komitmen individu terhadap organisasi terbukti memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap performa kerja karyawan. Bukti ini didasarkan pada nilai t hitung sebesar 2,539 yang melampaui nilai t tabel 1,96, serta nilai signifikansi (p-value) 0,011 yang lebih kecil dari ambang 0,05. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal dalam menjalankan tugas mereka. Sutrisno (2106) menegaskan bahwa kekuasaan dan tanggung jawab merupakan dua elemen yang memengaruhi kinerja. Pekerja yang sangat berkomitmen terhadap perusahaan lebih cenderung merasa bertanggung jawab untuk melakukan tanggung jawab mereka dengan ketekunan yang maksimal. Rasa tanggung jawab yang kuat ini mendorong mereka untuk bekerja lebih disiplin, proaktif, dan berorientasi pada hasil, sehingga meningkatkan kinerjanya. Penelitian

ini mengonfirmasi hasil yang diperoleh oleh Pasaribu beserta timnya (2023), Putra dan koleganya (2022), serta Wijyanthi dan kolega (2024), yang mengungkapkan adanya dampak positif serta bermakna antara komitmen organisasi dengan performa karyawan. Artinya, ketika tingkat keterikatan individu terhadap organisasi semakin tinggi, maka secara langsung hal tersebut berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan hasil kerja para pegawai.

Peranan Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 6 tidak diterima karena komitmen organisasi tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai t statistik yang lebih rendah dibandingkan t kritis ($1,517 < 1,96$) serta nilai signifikansi (p value) yang melebihi batas $0,05$ ($0,130 > 0,05$). Kompetensi dan kinerja memiliki hubungan yang lebih langsung dan tidak bergantung pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena kompetensi merupakan faktor utama yang menentukan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan mencapai hasil kerja, terlepas dari seberapa besar mereka terikat secara emosional atau moral kepada organisasi. Dengan kata lain, pegawai yang kompeten cenderung tetap mampu menunjukkan kinerja tinggi meskipun tingkat komitmen organisasi mereka rendah. Penelitian ini memperlihatkan hasil yang berbeda jika dibandingkan dengan kajian yang dilakukan oleh Kahpi et al. (2022) dan Wijyanthi et al. (2024). Kedua studi tersebut menemukan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai perantara dalam kaitannya antara kompetensi dan performa karyawan. Namun, temuan dalam penelitian ini justru selaras dengan hasil yang diperoleh oleh Tupti dan Siswadi (2022), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki fungsi sebagai mediator dalam hubungan antara kompetensi dengan kinerja para pegawai.

Peranan Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai.

Setelah melakukan analisis data, dapat diambil kesimpulan bahwa Hipotesis 7 mendapat dukungan empiris. Komitmen organisasi ternyata berfungsi sebagai variabel mediasi yang mengaitkan antara profesionalisme dengan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui nilai statistik t sebesar $2,049$ yang melampaui nilai kritis $1,96$. Selain itu, tingkat signifikansi (p -value) yang diperoleh adalah $0,041$, lebih rendah dari ambang batas $0,05$, sehingga hasil tersebut dianggap signifikan secara statistik. Ketika pegawai memiliki profesionalisme yang baik dan sekaligus merasa terikat secara emosional, moral, dan instrumental kepada organisasi, mereka cenderung memanfaatkan profesionalismenya untuk mencapai tujuan organisasi dengan optimal. Komitmen organisasi berfungsi sebagai penghubung yang membuat pegawai merasa bahwa upaya profesional mereka tidak hanya dihargai tetapi juga penting bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, profesionalisme karyawan dapat meningkatkan kinerja karena didukung oleh dedikasi terhadap perusahaan.

Penemuan ini sejalan dengan hasil studi yang dilakukan oleh Kahpi et al. (2022) dan Ningsih et al. (2023) yang mengungkapkan bahwa hubungan antara performa karyawan dan tingkat profesionalisme dipengaruhi oleh komitmen organisasi sebagai mediator. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme yang tinggi berperan dalam memperkuat keterikatan serta kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan dedikasi mereka dalam menjalankan tugas. Individu yang memiliki komitmen tinggi pada pekerjaannya biasanya memiliki motivasi lebih besar untuk bekerja dengan maksimal, memberikan performa terbaik, serta turut berperan aktif dalam mencapai sasaran perusahaan secara menyeluruh.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis dampak dari komitmen terhadap organisasi, tingkat profesionalisme, serta kemampuan individu terhadap performa kerja karyawan. Dari hasil analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Kompetensi memberikan dampak yang positif dan berarti terhadap tingkat komitmen dalam suatu organisasi.
- 2) Profesionalisme memiliki pengaruh signifikan dan konstruktif terhadap komitmen yang dimiliki oleh organisasi.
- 3) Kemampuan dan keahlian karyawan secara nyata meningkatkan kinerja kerja mereka.
- 4) Sikap profesional juga terbukti berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap pencapaian kinerja pegawai.
- 5) Komitmen terhadap organisasi memainkan peranan penting dalam memengaruhi hasil kerja karyawan secara positif.
- 6) Hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan tidak dapat dimediasi oleh komitmen organisasional.
- 7) Hubungan antara kompetensi dan kinerja dapat dimediasi oleh komitmen organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2012). *Langkah-Langkah Pelaksanaan Riset dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, R. Y. & Tim. (2021). *Tata Kelola Output Kerja dalam Praktik*. Pekanbaru: CV Natakarya.
- Busro, M. (2018). *Konsep Dasar dalam Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Crewson, P. E. (1997). *Analisis Motivasi dalam Layanan Publik: Studi Empiris tentang Keberadaan dan Efeknya*. *Journal of Public Administration Research and*

- Theory, 7(4), 499–518.
<https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024363>
- Damayanti, F. S. & Kolega. (2023). *Studi Profesionalisme dan Disiplin Kerja terhadap Performa Pegawai di Arena Pool and Café Pekanbaru*. Prosiding SNEBA, 1.
- Dessler, G. (2014). *Human Resource Management*. Jakarta: Pearson.
- Ferawati, I. & Rekan. (2020). *Pengaruh Etika dan Profesionalisme terhadap Efektivitas Kerja ASN di RSUD Ciamis*.
- Firmansyah, R. & Nugrohoseno, D. (2022). *Hubungan Antara Profesionalisme dan Beban Tugas dengan Performa Karyawan*. Jurnal Manajemen, 10.
- Gemini, R. P. & Tanno, A. (2021). *Kontribusi Kompensasi, Profesionalisme, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan Sekretariat Kota Payakumbuh*. PROFITA: Jurnal Akuntansi dan Bisnis, 2(1), 42–52.
- Hafid, H. & Fajariani, N. (2019). *Profesionalisme dan Komitmen dalam Pengaruhnya terhadap Performa Dosen di STIE Muhammadiyah Mamuju*. Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 16(1), 58–68.
<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/kinerja>
- Hall, R. H. (1968). *Profesionalisasi dan Birokrasi di Amerika*. The Sociological Review, 33(1), 92. <https://doi.org/10.2307/2092242>
- Hazizah, E. R. & Rekan. (2023). *Kepemimpinan dan Profesionalisme sebagai Faktor Pendorong Prestasi Pegawai di PT Telkom Indonesia*. JMRI, 1(3), 100–108.
<https://doi.org/10.61240/jmri.v1i3.50>
- Hidayat, R. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kapabilitas, dan Disiplin terhadap Performa Karyawan*. Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 5(1).
<http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- Ilmih, A. A. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di UKM Makaroni Bintang*. BISNIS, 6(2).
- Ing, B. P. & Tim. (2020). *Profesionalisme, Etika, dan Independensi Auditor dengan Peran Pelatihan sebagai Faktor Moderator*. Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi.
- Irwanto, M. & Rekan. (2023). *Peran Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja di Kantor Kecamatan Mamasa*. Jurnal Mirai Management, 8(2), 324–348.
- Julindrastuti, D. & Karyadi, I. (2021). *Profesionalisme dan Suasana Kerja dalam Menentukan Kinerja Pegawai*. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, 5(2).
- Kahpi, H. S. & Tim. (2022). *Komitmen Organisasi dan Dampaknya terhadap Profesionalisme serta Performa ASN Provinsi Banten*. MSEJ, 3(2), 466–476.

- Kerlinger, F. N. (1973). *Aplikasi Regresi Berganda dalam Riset Perilaku*. New York: Rinehart & Winston.
- Mahendra, I. K. & Rekan. (2024). *Budaya Kerja, Kapabilitas, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Atalian Global Service dengan Kepuasan sebagai Mediator*. *Indo-Fintech Journal*, 4(4), 1467–1484. <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i4.1593>
- Manalu, O. (2023). *Analisis Profesionalisme dan Disiplin dalam Menunjang Kinerja Staf Universitas Mandiri Bina Prestasi*. Jumansi, 5.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Human Resource Management*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). *Model Komitmen Tiga Dimensi dalam Organisasi*. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-z)
- Monique, E. P. & Nasution, S. (2020). *Peranan Profesionalisme dan Etika Profesi dalam Meningkatkan Kinerja Auditor*. *Ekombis Review*, 8(2), 171–182. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2>
- Muliaty. (2021). *Kontribusi Loyalitas, Profesionalisme, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Samarinda*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(2).
- Pasaribu, I. F. & Tim. (2023). *Strategi Motivasi untuk Meningkatkan Performa Pegawai CV Qatar Style Lamongan*. *Journal of Global Economics*, 15(3), 50–68. <https://doi.org/10.56557/jgembr/2023/v15i38535>
- Pragiwani, M. & Rekan. (2020). *Dampak Motivasi, Kompetensi, Disiplin, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT Tektonindo Henida Jaya*. *Responsive*, 3(3), 117–129.
- Putra, M. I. & Rekan. (2022). *Komitmen Organisasi sebagai Implikasi Persaingan dan Motivasi terhadap Performa ASN di Kabupaten Siak*. *Procuratic: Jurnal Manajemen*, 10(2), 217–231.
- Rafika Ningsih, Y. & Kolega. (2023). *Kinerja Pegawai Ditinjau dari Komunikasi Interpersonal, Profesionalisme, dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi*. *Jurnal SENASPU*, 1.
- Rizal, M. & Rekan. (2023). *Kontribusi Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Staf Dinas Pendidikan Kota Gorontalo*. *JAMBURA*, 5(3).
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (Edisi ke-15). Jakarta: Pearson Education.
- Rulianto, E. & Rekan. (2023). *Evaluasi Kompetensi dan Proses Pengawasan Pegawai*. *JMSO*, 4(1).

- Sapitri, R. (2016). *Komitmen Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja di PLN Pekanbaru*. JOM Fisip, 3(2), 1.
- Siba, M. Y. M. & Tim. (2024). *Peran Kompetensi dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi serta Kepuasan Kerja*. Manuhara: Jurnal Manajemen, 2(4), 346–354. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i4.1259>
- Sugiyono. (2013). *Teknik Riset Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Human Capital Management*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Taopik, A. R. & Ayunani, F. Z. (2023). *Pengaruh Profesionalisme terhadap Produktivitas di PT Jawa Elang Tangguh*. Quilibriumpoint: Jurnal Manajemen, 6(2).
- Tuckman, B. W. (1988). *Implementasi Penelitian dalam Bidang Pendidikan*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Tupti, Z. & Siswadi, Y. (2022). *Kompetensi dan Komitmen Organisasi sebagai Penentu Performa Karyawan*. SNMI, 3(1).
- Wibowo. (2007). *Manajemen Performa*. Jakarta: PT Raja Gafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Pengelolaan Performa SDM*. Jakarta: PT Raja Gafindo Persada.
- Wijyanthi, N. P. P. A. & Tim. (2024). *Peran Komitmen Organisasi sebagai Mediator antara Kompetensi dan Kinerja Pegawai di PT Inndokarya Optomed*. EKOMA, 3(4).
- Yusuf, M. R. & Syarif, D. (2018). *Komitmen dalam Organisasi*. Jakarta: Nas Media Pustaka.