

Komitmen Organisasi Sebagai Jembatan: Dampak Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SETDA Pali

Marisi Octaviana ^{a,1,*}, Djatmiko Noviantoro ^{a,2}, Yusro Hakimah ^{a,3}

^a Universitas Tridianti Palembang, Jl. Kapten Marzuki Jl. Kamboja No.2446, 20 Ilir D. III, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30129, Indonesia

¹ marisioctaviana@gmail.com *; ² drmikosemsi@yahoo.com ; ³ yusrohakimah@yahoo.co.id

*korespondensi author

INFO ARTIKEL

Riwayat artikel

Dikirim: 11-3-2025

Direvisi: 20-10- 2026

Diterima: 20-10-2026

Kata Kunci

Kompetensi,
Lingkungan Kerja,
Komitmen Organisasi,
Kinerja Pegawai.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten PALI, baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 69 pegawai, di mana seluruhnya dijadikan responden menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, yang selanjutnya berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi komitmen organisasi, variabel kompetensi dan lingkungan kerja terbukti memiliki kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja. Nilai R² untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,986, menunjukkan bahwa variasi komitmen dapat dijelaskan oleh kompetensi dan lingkungan kerja sebesar 98,6%. Sementara itu, nilai R² kinerja pegawai mencapai 0,992, yang berarti 99,2% kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel dalam penelitian ini, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Sebagai saran aplikatif, organisasi perlu meningkatkan ketelitian dan tanggung jawab pegawai melalui evaluasi terstruktur serta penguatan iklim kerja partisipatif untuk merangsang ide inovatif. Manajemen juga disarankan memperbaiki fasilitas fisik seperti suhu ruangan dan menjaga hubungan harmonis antara atasan dan bawahan. Langkah strategis ini diharapkan mampu membangun budaya kerja yang akuntabel, loyal, dan produktif demi tercapainya tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC-BY.



1. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan elemen fundamental dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk lembaga pemerintahan daerah yang berorientasi pada pelayanan publik. Pegawai dalam organisasi publik tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai motor penggerak yang menentukan efektivitas pelaksanaan program. Menurut Afandi (2021), keberhasilan organisasi publik sangat dipengaruhi oleh sejauh mana instansi mampu mengelola potensi pegawai melalui peningkatan kompetensi, pembentukan komitmen, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan pengelolaan MSDM yang strategis, kinerja organisasi dapat meningkat sehingga kualitas pelayanan publik menjadi lebih efisien, transparan, dan akuntabel. Sebagai unit kerja yang bertugas menyelenggarakan urusan administrasi, Sekretariat Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) memegang peran sentral dalam menyusun kebijakan serta mengoordinasikan program lintas perangkat daerah. Oleh karena itu, kinerja pegawai di lingkungan ini menjadi faktor kunci dalam memastikan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Kinerja pegawai sektor publik merupakan gambaran tingkat pencapaian tugas yang menjadi tolok ukur keberhasilan organisasi. Menurut Budiasa (2021), kinerja menjadi cerminan pelayanan yang efektif, efisien, dan transparan. Namun, fenomena yang terjadi di Sekretariat Daerah Kabupaten PALI menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum mencapai hasil optimal. Berdasarkan observasi awal, ditemukan beberapa kendala seperti keterlambatan penyelesaian dokumen administrasi dan hasil kerja yang belum memenuhi standar kualitas. Kondisi ini diperkuat oleh data realisasi capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada Sekretariat Daerah Kabupaten PALI selama tiga tahun terakhir yang menunjukkan tren penurunan sebagaimana tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 1. Capaian Sasaran Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir
Tahun 2022–2024

No.	Penilaian SKP	Target Capaian (%)	Realisasi 2022 (%)	Realisasi 2023 (%)	Realisasi 2024 (%)
1	Penyelesaian tugas tepat waktu	100	90	87	84
2	Kualitas hasil pekerjaan	100	89	86	83
3	Penguasaan prosedur dan pemahaman tugas	100	88	85	82
4	Disiplin kehadiran dan ketepatan jam kerja	100	91	88	85
5	Kemampuan kerja sama dan koordinasi antarbagian	100	87	84	81
6	Inisiatif dan partisipasi dalam pengembangan diri	100	86	82	79

Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten PALI, 2025

Data tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai mengalami penurunan konsisten di seluruh aspek, terutama pada kualitas hasil pekerjaan dan inisiatif pengembangan diri. Faktor internal seperti kompetensi menjadi salah satu penyebab utama rendahnya capaian

tersebut. Hafidz dan Noviyati (2022) menjelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan dan keterampilan yang mendukung profesionalisme kerja. Di lokasi penelitian, pemahaman pegawai terhadap tupoksi dan penguasaan teknologi informasi belum merata, yang mengakibatkan hambatan dalam digitalisasi administrasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Haslinda et al. (2022) dan Rohaida et al. (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain kompetensi, lingkungan kerja fisik dan sosial juga memiliki peran krusial. Hasil observasi menunjukkan adanya kekurangan pada fasilitas fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan tingkat kebisingan di area kantor. Secara sosial, hubungan atasan dan bawahan yang masih kaku menghambat komunikasi terbuka terkait penyelesaian tugas. Menurut Fajriyanti et al. (2023), lingkungan kerja yang kondusif sangat diperlukan untuk mendorong kreativitas dan produktivitas. Temuan ini didukung oleh penelitian Sumiatik et al. (2021) dan Basirun et al. (2022) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang memadai secara signifikan mampu meningkatkan hasil kerja individu.

Di sisi lain, aspek psikologis berupa komitmen organisasi ditemukan masih perlu diperkuat. Sebagian pegawai bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban formal tanpa adanya keterikatan emosional yang kuat terhadap instansi. Komitmen organisasi berfungsi sebagai variabel penting yang mempengaruhi perilaku kerja; pegawai dengan loyalitas tinggi akan cenderung lebih bertanggung jawab terhadap tujuan organisasi (Khaeruman, 2021). Kurniawan et al. (2022) juga menekankan bahwa komitmen organisasi dapat berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan dukungan organisasi dengan kinerja pegawai. Mengacu pada berbagai permasalahan dan teori tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten PALI.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Rohaida et al. (2022), kinerja menekankan keseimbangan antara output kerja yang terukur serta hasil yang memenuhi standar kualitas organisasi. Sejalan dengan itu, Mangkunegara (2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan ukuran efektivitas dan produktivitas pegawai dalam organisasi. Kasmir (2021) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku kerja seseorang dalam periode tertentu sesuai standar yang ditetapkan. Sutrisno (2021) menambahkan bahwa kinerja mencerminkan keselarasan antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan. Menurut Afandi (2021), kinerja yang baik adalah pencapaian prestasi kerja yang tidak melanggar hukum, moral, dan etika.

Secara operasional, kinerja dapat diukur melalui dimensi yang komprehensif untuk menggambarkan produktivitas aparatur. Menurut Safitri dan Kasmari (2022), dimensi kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Hidayati et al. (2024) menjelaskan bahwa kualitas kerja mengukur seberapa baik hasil tugas berdasarkan keterampilan individu. Ketepatan waktu juga menjadi indikator penting menurut Astuti (2022) karena mencerminkan efisiensi pegawai dalam menyelesaikan tugas rutin maupun tambahan. Selain itu, dimensi kemandirian menurut Robbins dalam Hidayati et al. (2024) menilai kemampuan pegawai bekerja tanpa pengawasan ketat. Kesimpulannya, kinerja

dalam penelitian ini adalah hasil kerja nyata yang diukur melalui kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif.

Komitmen organisasi digambarkan sebagai tingkat di mana seorang pegawai mengidentifikasi diri dengan organisasi dan berkeinginan mempertahankan keanggotaannya. Menurut Wibowo (2021), komitmen ini menunjukkan keterikatan emosional yang kuat antara pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja. Sutrisno (2021) menjelaskan bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang memengaruhi keputusan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari institusi. Menurut Kaswan (2021), sikap ini mencerminkan kesediaan pegawai untuk berkontribusi secara maksimal demi kepentingan kolektif. Astuti (2022) menambahkan bahwa komitmen adalah keadaan di mana karyawan percaya dan menerima nilai-nilai organisasi. Rohaida et al. (2022) menegaskan bahwa komitmen yang kuat akan menjamin stabilitas kinerja organisasi dalam jangka panjang.

Dimensi komitmen organisasi bersifat multidimensi yang mencakup aspek emosional, moral, dan rasional. Menurut Rohman (2023), terdapat tiga dimensi utama yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Komitmen afektif merujuk pada rasa cinta dan kebanggaan pegawai terhadap organisasi. Dimensi normatif mencerminkan perasaan wajib bertahan karena adanya norma atau tanggung jawab moral menurut Allen dan Mayer dalam Hidayati et al. (2024). Sementara itu, komitmen berkelanjutan berkaitan dengan pertimbangan untung rugi secara finansial maupun non-finansial jika meninggalkan organisasi. Berdasarkan pendapat Astuti (2022), ketiga dimensi ini secara bersama-sama membentuk loyalitas dan ketaatan pegawai terhadap aturan yang berlaku di dalam instansi pemerintahan.

Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang memungkinkan individu memberikan kinerja unggul di lingkungan kerja. Menurut Haslindah et al. (2022), kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan atribut personal yang berhubungan positif dengan peningkatan hasil kerja. Wibowo (2021) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan melaksanakan tugas yang didasari oleh sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan jabatan. Menurut Rivai dan Sagala (2021), kompetensi yang memadai memungkinkan pegawai beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Sutrisno (2021) menyatakan bahwa pegawai yang kompeten akan memiliki kepercayaan diri dan kesiapan kerja yang lebih baik. Pancasasti (2023) menjelaskan bahwa kompetensi adalah dasar bagi setiap pegawai untuk menghasilkan output kerja yang benar-benar optimal.

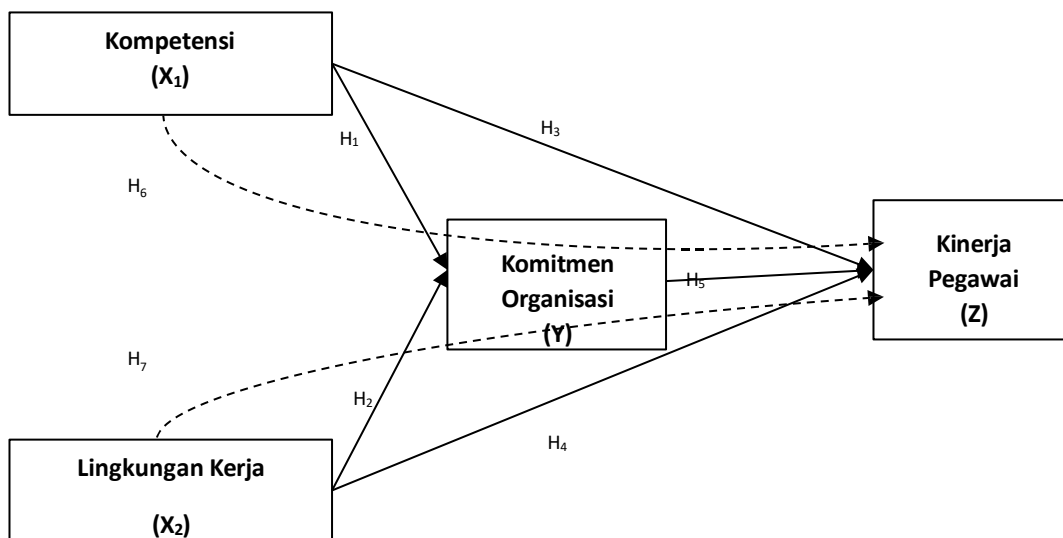
Pengukuran kompetensi secara teknis melibatkan berbagai aspek kecerdasan dan perilaku individu di tempat kerja. Menurut Toto (2024), kompetensi terdiri atas dimensi intelektual, emosional, dan sosial. Kompetensi intelektual berkaitan dengan penguasaan prosedur kerja, sementara kompetensi emosional berhubungan dengan kemampuan mengendalikan diri dalam berbagai situasi. Menurut Hutagalung (2022), kompetensi juga dapat dilihat dari semangat berprestasi dan ketelitian dalam menjaga akurasi hasil kerja. Haslindah et al. (2022) menambahkan dimensi sikap (attitude) sebagai cerminan integritas dan etika kerja pegawai. Dengan demikian, kompetensi dalam penelitian ini dipandang sebagai integrasi kemampuan intelektual, emosional, dan sosial yang diwujudkan dalam tindakan nyata saat melaksanakan tugas.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana di sekitar pegawai yang memengaruhi pelaksanaan tugas sehari-hari. Menurut Febriani (2021), perhatian manajemen terhadap lingkungan kerja sangat penting karena setiap elemennya memengaruhi kegiatan

manajerial secara langsung. Sedarmayanti (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup alat, bahan, dan kondisi fisik seperti pencahayaan serta suhu udara. Menurut Afandi (2021), lingkungan kerja yang mendukung akan mendorong pegawai bekerja dengan lebih nyaman dan optimal. Nitisemito (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kelelahan kerja pegawai. Menurut Basirun et al. (2022), kondisi lingkungan yang aman dan tenang akan meningkatkan fokus pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab administrasinya.

Faktor lingkungan kerja terbagi menjadi dua dimensi utama yang memengaruhi psikologi dan fisik pegawai. Menurut Hutagalung (2022), lingkungan kerja terdiri dari dimensi fisik dan dimensi non-fisik. Lingkungan fisik diukur melalui indikator penerangan, suhu udara, kebisingan, dan ruang gerak menurut Noviherni dan Kristofeny (2023). Sementara itu, dimensi non-fisik menekankan pada kualitas hubungan antarmanusia dan jaringan komunikasi yang efektif menurut Haslindah et al. (2022). Menurut Daslim et al. (2023), hubungan harmonis dengan rekan kerja serta dukungan pimpinan membentuk atmosfer kerja yang sehat. Secara operasional, penelitian ini mengukur lingkungan kerja melalui dimensi penerangan, suhu udara, suara bising, warna, ruang gerak, keamanan, dan hubungan antarpegawai.

Berdasarkan teori-teori yang relevan dan didukung oleh hasil penelitian-penelitian sebelumnya, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

3. Metode Penelitian

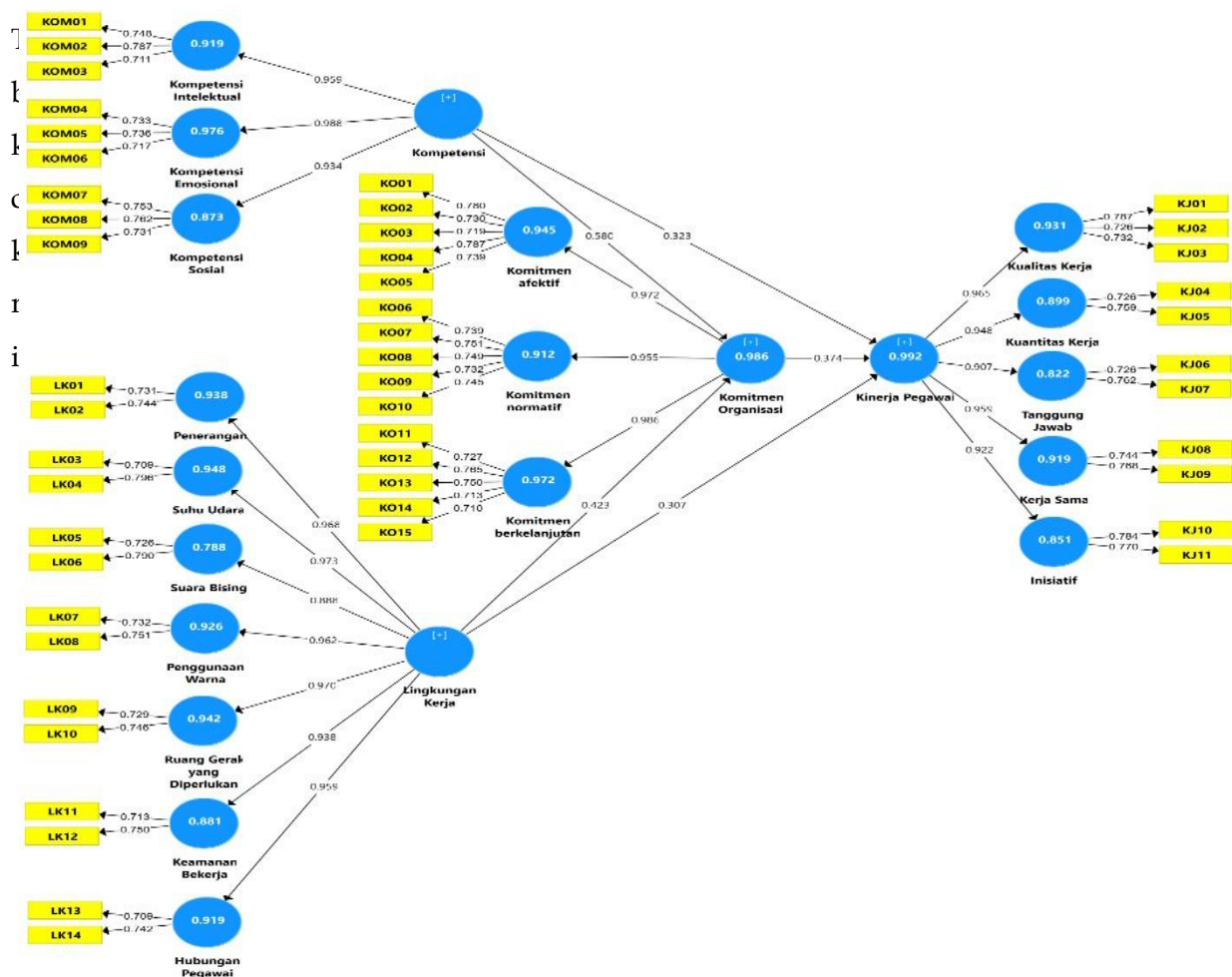
Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) dengan durasi penelitian selama 6 (enam) bulan, terhitung mulai dari bulan Oktober 2025 sampai dengan Maret 2026. Seluruh rangkaian kegiatan penelitian disusun secara sistematis yang meliputi tahap penyusunan proposal, uji coba instrumen, pengumpulan data, hingga tahap pelaporan hasil dan sidang tesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten PALI yang berjumlah 69 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan terjangkau, peneliti menggunakan teknik non-probability

sampling dengan pendekatan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2022), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai subjek penelitian, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 69 orang responden.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif. Untuk menjawab hipotesis penelitian mengenai hubungan antar variabel, peneliti menerapkan metode Partial Least Square (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.2.9. Metode ini dipilih karena merupakan model persamaan struktural (Structural Equation Modeling atau SEM) berbasis varian yang mampu mengevaluasi hubungan antar variabel yang kompleks secara simultan. Tahapan analisis data dalam penelitian ini mencakup evaluasi outer model untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator, serta evaluasi inner model untuk menguji kekuatan pengaruh antar variabel kompetensi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai.

4. Hasil dan Pembahasan

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 2.
Full Model Setelah Dikalkulasikan

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS, Gambar 2 menunjukkan diagram jalur (path diagram) dari full model yang telah dikalkulasikan. Dalam diagram tersebut, dapat dilihat sebaran nilai outer loading untuk masing-masing indikator pada variabel kompetensi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Sebagian besar indikator menunjukkan nilai di atas ambang batas 0,70, yang menandakan bahwa model pengukuran ini memiliki tingkat validitas yang memadai untuk melanjutkan analisis ke tahap berikutnya.

Pengujian Average Variance Extracted (AVE) dilakukan untuk memastikan validitas konvergen pada level konstruk. Sebuah variabel dinyatakan valid apabila nilai AVE lebih besar dari 0,50, yang berarti konstruk tersebut mampu menjelaskan mayoritas varians dari indikator-indikatornya. Hasil pengujian AVE untuk seluruh variabel dalam penelitian ini dirangkum dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

<i>Average Variance Extracted (Ave)</i>	
Kompetensi	0,763
Lingkungan Kerja	0,808
Komitmen Organisasi	0,782
Kinerja Pegawai	0,748

Sumber : Data Diolah Smartpls, 2026

Seluruh variabel memiliki nilai AVE di atas 0,50, dengan nilai tertinggi pada variabel Lingkungan Kerja (0,808) dan terendah pada Kinerja Pegawai (0,748). Hasil ini membuktikan bahwa seluruh konstruk laten memiliki validitas konvergen yang sangat baik karena mampu merepresentasikan indikator-indikatornya secara akurat. Dengan terpenuhinya kriteria ini, maka model pengukuran dinyatakan layak untuk digunakan dalam pengujian tahap selanjutnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan keandalan dan konsistensi instrumen dalam mengukur variabel. Kriteria yang digunakan adalah nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang harus lebih besar dari 0,70 agar sebuah konstruk dinyatakan reliabel. Berikut adalah hasil perhitungan reliabilitas untuk masing-masing variabel:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kompetensi	0,961	0,967
Lingkungan Kerja	0,982	0,983
Komitmen Organisasi	0,980	0,982
Kinerja Pegawai	0,965	0,970

Sumber : Data Diolah Smartpls, 2026

Data pada Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,90, yang jauh melampaui batas minimal 0,70. Nilai tertinggi dicapai oleh variabel Lingkungan Kerja, yang mengindikasikan bahwa seluruh indikator memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi dalam mengukur konstruksinya.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

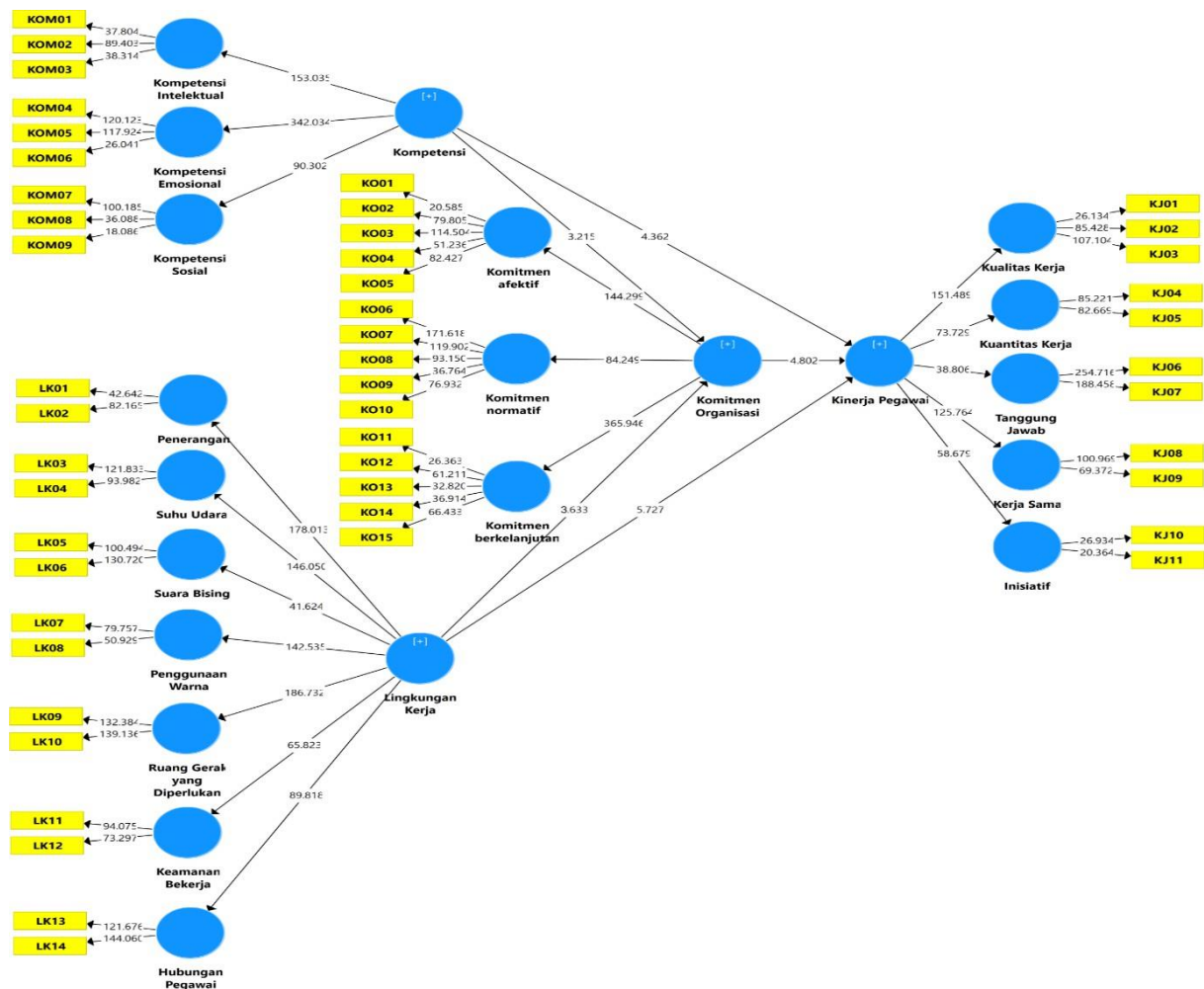
Analisa inner model dilakukan melalui uji R Square untuk mengukur sejauh mana variabel eksogen mampu menjelaskan varians pada variabel endogen. Berikut adalah nilai R Square yang diperoleh dari hasil pengolahan data:

Tabel 4. Nilai R-Square (R^2)

R Square	
Komitmen Organisasi	0,986
Kinerja Pegawai	0,992

Sumber : Data Diolah Smartpls, 2026

Berdasarkan Tabel 4, nilai R Square untuk variabel Komitmen Organisasi adalah 0,986, yang berarti kontribusi kompetensi dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variabel tersebut mencapai 98,6%. Sementara itu, variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai R Square sebesar 0,992, yang menunjukkan bahwa 99,2% variasi kinerja dipengaruhi oleh kompetensi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan. Hasil ini membuktikan bahwa model yang dibangun memiliki akurasi prediksi yang sangat tinggi karena hanya menyisakan kurang dari 1% faktor lain di luar penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat arah hubungan dan tingkat signifikansi pengaruh antar variabel melalui nilai Path Coefficients dan T-Statistics. Dalam model PLS-SEM, suatu hubungan dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai T-Statistics lebih besar dari 1,96. Berikut adalah ringkasan hasil uji pengaruh langsung antar variabel berdasarkan model yang telah dikalkulasikan:



Gambar 3.
Hasil uji T-Statistik Antar Variabel

Berdasarkan Gambar Model Struktural, seluruh jalur hubungan memiliki nilai T-Statistics di atas 1,96, yang berarti semua hipotesis pengaruh langsung diterima. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai mencatatkan nilai tertinggi (5,727), disusul oleh

pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (4,802). Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan pada aspek lingkungan kerja dan penguatan komitmen organisasi merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan produktivitas pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten PALI. Selain itu, nilai T-Statistics pada jalur mediasi juga mengindikasikan bahwa Komitmen Organisasi berperan nyata dalam menghubungkan kompetensi dan lingkungan kerja terhadap hasil kinerja akhir

Analisis Path Coefficients digunakan untuk mengevaluasi kekuatan serta arah hubungan antar variabel laten dalam model struktural. Nilai Original Sample menunjukkan arah pengaruh, sementara nilai P-Values dan T-Statistics digunakan untuk menentukan signifikansi hubungan tersebut. Ringkasan hasil pengujian pengaruh langsung disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 5. Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STD EV)	P Values
Kompetensi -> Komitmen Organisasi	0,580	0,581	0,044	3,215	0,000
Lingkungan Kerja -> Komitmen Organisasi	0,423	0,422	0,044	3,633	0,000
Kompetensi -> Kinerja Pegawai	0,323	0,326	0,074	4,362	0,000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,307	0,306	0,054	5,727	0,000
Komitmen Organisasi -> Kinerja Pegawai	0,374	0,371	0,078	4,802	0,000

Sumber : Data Diolah Smartpls, 2026

Berdasarkan Tabel 5, seluruh jalur hubungan memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 (di bawah 0,05) dan T-Statistics di atas 1,96, sehingga seluruh hipotesis pengaruh langsung dinyatakan signifikan. Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi menunjukkan koefisien tertinggi sebesar 0,580, yang mengindikasikan bahwa penguatan kompetensi merupakan pendorong utama loyalitas pegawai. Seluruh nilai Original Sample yang positif membuktikan adanya hubungan searah, di mana peningkatan pada aspek kompetensi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi secara nyata akan meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten PALI.

Uji indirect effect dilakukan untuk menganalisis peran Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi dalam menghubungkan kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Signifikansi pengaruh tidak langsung ditentukan oleh nilai P-Values di bawah 0,05 dan T-Statistics di atas 1,96. Ringkasan hasil pengujian mediasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 6. Data Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/ST DEV)	P Value
Kompetensi -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Pegawai	0,217	0,216	0,049	4,449	0,000
Lingkungan Kerja -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Pegawai	0,158	0,157	0,036	4,388	0,000

Sumber : Data Diolah Smartpls, 2026

Berdasarkan Tabel 6, nilai P-Values untuk kedua jalur mediasi adalah 0,000 dengan nilai T-Statistics yang lebih besar dari 1,96, sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi secara signifikan memediasi pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai original sample yang positif menunjukkan bahwa semakin kuat komitmen organisasi yang dimiliki pegawai, maka akan semakin besar dampak positif dari kompetensi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan hasil kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten PALI. Temuan ini menegaskan bahwa faktor psikologis berupa loyalitas dan keterikatan emosional menjadi jembatan penting dalam mengoptimalkan potensi aparatur dan fasilitas kerja yang tersedia.

PEMBAHASAN

Pengaruh Langsung

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten PALI dengan nilai T-statistics 3,215 dan P-value 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki, semakin tinggi pula tingkat keterikatan pegawai terhadap instansi. Secara teoritis, hal ini sejalan dengan pandangan Afandi (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan individu menjalankan tugas secara efektif sehingga menumbuhkan rasa percaya diri dan keterikatan kuat terhadap peran mereka dalam organisasi.

Ditinjau dari sisi empiris, penguasaan pekerjaan dan pemahaman prosedur yang baik di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten PALI secara langsung memperkuat loyalitas pegawai. Pegawai yang merasa mampu menjalankan tanggung jawabnya cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih tinggi karena merasa dihargai oleh organisasi. Hasil ini didukung oleh penelitian Rakhmalina (2021) serta Rohaida et al. (2022) yang membuktikan bahwa kompetensi memiliki peran penting dalam meningkatkan loyalitas pada sektor publik. Dengan demikian, peningkatan kapasitas pegawai melalui pelatihan merupakan strategi efektif untuk memperkuat komitmen organisasi secara berkelanjutan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis kedua membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai T-statistics 3,633 dan P-value 0,000. Lingkungan kerja yang nyaman dan didukung hubungan harmonis menciptakan suasana yang kondusif bagi munculnya loyalitas pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2021) bahwa kondisi di sekitar tempat kerja, baik fisik maupun nonfisik, sangat memengaruhi sikap dan perilaku pegawai. Kondisi lingkungan yang positif mendorong pegawai untuk menunjukkan loyalitas dan kesediaan mempertahankan keanggotaannya dalam jangka panjang.

Secara empiris, fasilitas pendukung dan iklim sosial di Sekretariat Daerah Kabupaten PALI dinilai sudah memadai sehingga pegawai dapat bekerja dengan minim tekanan. Lingkungan yang kondusif memungkinkan pegawai merasa betah dan memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap instansi. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Daslim et al. (2023) serta Darmawan et al. (2021) yang menyatakan bahwa kenyamanan tempat kerja memperkuat ikatan pegawai terhadap organisasi. Oleh karena itu, penciptaan iklim kerja yang harmonis merupakan faktor strategis dalam membangun dedikasi aparatur pemerintahan.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis mengonfirmasi bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai T-statistics 4,362 dan P-value 0,000. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, maka semakin optimal pula hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan fungsi administrasi daerah. Secara teoritis, hasil ini memperkuat pandangan Wibowo (2021) bahwa pengetahuan dan keterampilan teknis secara langsung memengaruhi efektivitas dan efisiensi kinerja seseorang. Kompetensi memungkinkan pegawai untuk menghadapi berbagai permasalahan kerja secara profesional dan sesuai standar yang ditetapkan organisasi.

Kondisi empiris mencerminkan bahwa pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten PALI telah memiliki kecakapan teknis yang memadai untuk mendukung kualitas pelayanan publik. Kompetensi yang tinggi berkontribusi nyata terhadap ketepatan waktu penyelesaian laporan serta tanggung jawab besar dalam menjalankan peran sebagai aparatur. Temuan ini didukung oleh Haslindah et al. (2022) serta Rakhmalina (2021) yang menyimpulkan bahwa kompetensi merupakan determinan utama dalam menentukan kualitas kinerja. Dengan demikian, pemetaan kompetensi yang tepat menjadi kunci utama dalam upaya meningkatkan capaian sasaran kinerja pegawai.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis keempat menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai T-statistics 5,727 dan P-value 0,000. Kondisi lingkungan kerja yang semakin baik, mulai dari aspek fisik seperti pencahayaan hingga aspek sosial seperti komunikasi antarbagian, berdampak langsung pada produktivitas. Menurut Mangkunegara (2022), lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang memengaruhi fokus dan semangat kerja. Kenyamanan di tempat kerja membantu pegawai untuk meminimalisir gangguan fisik sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih akurat dan terukur.

Ditinjau dari sisi empiris, ketersediaan fasilitas dan hubungan kerja yang terbuka di Sekretariat Daerah Kabupaten PALI memfasilitasi kelancaran pelaksanaan tugas sehari-hari. Iklim kerja yang sehat membantu mengurangi tingkat stres sehingga pegawai dapat bekerja secara maksimal. Hasil penelitian ini selaras dengan temuan Sumiatik et al. (2021) serta

Basirun et al. (2022) yang membuktikan bahwa kondisi lingkungan yang kondusif berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas. Hal ini mengimplikasikan bahwa perbaikan sarana kantor harus tetap menjadi perhatian utama manajemen untuk menjaga konsistensi kinerja pegawai.

5. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis kelima membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai T-statistics 4,802 dan P-value 0,000. Tingginya tingkat komitmen mendorong pegawai untuk memberikan upaya terbaik dan bekerja melampaui standar minimal yang ditetapkan instansi. Secara teoritis, Kasmir (2021) menyatakan bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis di mana individu mengidentifikasi diri dengan organisasi dan terlibat aktif dalam mencapai tujuan bersama. Loyalitas yang kuat membuat pegawai lebih disiplin dan berorientasi pada hasil kerja yang optimal.

Ditinjau dari sisi empiris, keterikatan emosional pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten PALI tercermin dalam kesediaan mereka menuntaskan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Rasa bangga menjadi bagian dari institusi mendorong munculnya inisiatif dalam mencari solusi atas kendala pekerjaan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Astuti (2022) serta Rohaida et al. (2022) yang menegaskan bahwa pegawai dengan komitmen tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Dengan demikian, membangun budaya kerja partisipatif menjadi landasan penting bagi peningkatan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan.

Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi

Hipotesis keenam membuktikan bahwa komitmen organisasi secara signifikan memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan nilai T-statistics 4,449 dan P-value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga melalui penguatan rasa percaya diri yang membangun loyalitas pegawai. Menurut Rivai dan Sagala (2021), kompetensi memengaruhi perilaku kerja di mana keahlian yang dimiliki pegawai akan memperkuat rasa tanggung jawab moral terhadap organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan hasil kerja.

Dalam konteks Sekretariat Daerah Kabupaten PALI, penguasaan teknis membuat pegawai merasa menjadi bagian penting dalam pencapaian visi daerah, sehingga loyalitas mereka meningkat. Komitmen organisasi berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang mengubah potensi kemampuan individu menjadi tindakan produktif yang nyata. Hasil ini konsisten dengan temuan Rohaida et al. (2022) yang menempatkan komitmen sebagai variabel intervening. Temuan ini menegaskan bahwa dampak pelatihan kompetensi akan jauh lebih kuat jika diikuti dengan upaya organisasi dalam memelihara keterikatan emosional pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi

Hipotesis terakhir menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan dengan nilai T-statistics 4,388 dan P-value 0,000. Lingkungan kerja yang memadai membangun persepsi positif yang meningkatkan rasa betah dan setia kepada instansi. Menurut Nitisemito (2021), kenyamanan fisik dan keharmonisan hubungan kerja menumbuhkan kepercayaan yang kemudian diwujudkan dalam bentuk disiplin kerja yang lebih baik. Komitmen organisasi bertindak sebagai jembatan yang memastikan suasana kerja kondusif diterjemahkan menjadi pencapaian target kerja.

Di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten PALI, hubungan harmonis antarpegawai

dan fasilitas kantor yang baik menciptakan iklim yang mendukung komitmen jangka panjang. Pegawai yang merasa dihargai lingkungannya akan bekerja lebih bertanggung jawab sebagai bentuk pengabdian kepada organisasi. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Sumiatik et al. (2021) serta Darmawan et al. (2021) yang membuktikan bahwa perbaikan lingkungan akan memberikan dampak optimal terhadap kinerja jika mampu meningkatkan moral pegawai. Hal ini memberikan implikasi penting bagi pimpinan untuk terus menjaga keseimbangan antara fasilitas fisik dan iklim sosial di tempat kerja

5. Kesimpulan

Penelitian di Sekretariat Daerah Kabupaten PALI menyimpulkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi serta kinerja pegawai. Melalui metode SEM-PLS, terbukti bahwa peningkatan kualitas aparatur dan penyediaan lingkungan kerja yang kondusif secara langsung memperkuat keterikatan pegawai. Selain itu, komitmen organisasi berhasil dibuktikan sebagai variabel mediasi strategis yang mengoptimalkan pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja dalam menghasilkan kinerja berkualitas. Dengan diterimanya seluruh hipotesis, temuan ini menegaskan bahwa faktor internal individu dan eksternal organisasi bekerja secara simultan, di mana loyalitas serta rasa memiliki menjadi jembatan utama dalam mengonversi potensi sumber daya manusia menjadi hasil kerja yang nyata. Untuk meningkatkan kinerja dan komitmen, pimpinan disarankan menerapkan sistem pengawasan yang lebih terstruktur dengan penetapan tenggat waktu yang realistis serta pemberian umpan balik berkala guna memperkuat akuntabilitas. Manajemen juga perlu menyusun kebijakan pengembangan karier dan sistem promosi yang transparan untuk meningkatkan keterikatan jangka panjang pegawai. Dari sisi pengembangan kompetensi, organisasi sebaiknya menciptakan iklim kerja partisipatif yang mendorong inovasi dan pelatihan berbasis pemecahan masalah. Upaya ini harus dibarengi dengan optimalisasi lingkungan kerja, baik melalui pemeliharaan fasilitas fisik maupun pembinaan hubungan interpersonal yang harmonis antara atasan dan bawahan demi efektivitas penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten PALI.

Daftar Pustaka

- Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanaf Publishing.
- Al Kafi, A., & Sudarso, A. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Elok Peraga Tangerang Selatan. *Wanargi: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 149-163.
- Alfain, M. Z., Shidiq, R. F., & Wafa, M. S. (2025). Does Motivation Link Job Satisfaction And Work Environment To Performance? *Jurnal Daya Saing*, 11(3), 659.
- Anggraini, S. D., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta (JKMT)*, 2(1), 49-58.
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *KIMAP*, 2(3), 876-888.
- Apriliana, S., Paramita, W., & Handaru, A. W. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 2(3), 721-731.
- Arafah, A., Sakarina, S., & Veybitha, Y. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pada Sekretariat Daerah

Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Jurnal Lentera Bisnis, 14(2), 2600-2614.

- Arestia, N. (2022). Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Perbankan Di Pontianak. Jurnal Madani Ilmu Pengetahuan Teknologi Dan Humaniora, 5(2), 55.
- Arianto, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Smg. Jurnal Disrupsi Bisnis, 5(4), 331-342.
- Arum, A. S. S., Suroso, S., Anggela, F. P., & Gunawan, B. (2025). The Influence Of Work Environment And Work Motivation On Employee Performance In Bappeda Karawang. Management Studies and Entrepreneurship Journal. Vol 6(4)
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis (ADMI JAMAN), 2(2), 55-68.
- Balqis, N., Daud, I., Irdhayanti, E., Hendri, M. I., & Marumpe, D. P. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Mediasi Di Bpsdm Provinsi Kalimantan Barat. Ulil Albab Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 4(10), 2352.
- Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Center of Economic Student Journal, 5(4), 318-329.
- Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, Muh. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Center Of Economic Students Journal, 5(4), 337.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Darmawan, A., Syakuro, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir, Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sambil Layah Corporation Indonesia. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 7(02), 1937-1948.
- Daslim, C., Syawaluddin, Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (JESYA), 6(1), 136-146.
- Eliza, Y., Andria, Y., & Adriani, E. (2022). Model Peningkatan Kinerja Melalui Disiplin Kerja Sebagai Intervening Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang. J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains), 7(1), 333.
- Fajriyanti, Y., Rahmah, A. H., & Hadiyanti, S. U. E. (2023). Analisis Motivasi Kerja Generasi Z Yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja. Journal Of Trends Economics And Accounting Research, 4(1), 107.
- Fatmawati, E., Edizal, A. E., & Noviantoro, D. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing Dan Akuntansi, 10(2), 125-132.
- Febriani, D. (2021). Pengaruh Moticasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 9(2), 91-100.
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. Jurnal Religion Education Social Laa Roiba, 5(2), 634-649.
- Hafid, H., Azis, A., Arwaty, E., & Sudirman, S. (2022). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen, 14(4), 731-738.
- Hakimah, Y., Suprani, Y., & Atin, A. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Marchendiser Dan Beauty Advisor Pt. Cipta Artha Nadya New Connected Palembang. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing Dan Akuntansi, 10(2), 144-153.
- Hanura, C. R., & Suratman, M. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap

- Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Generasi Z Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung. *Syntax Literate Jurnal Ilmiah Indonesia*, 10(2), 1453.
- Hartini, H., Fadlillah, A. M., Ismainar, H., Setyorini, R., Bairizki, A., Muftiasa, A., Manuhutu, M., Ramadhan, I., Yuningsih, E., Kristanto, T., Suparto, S., Hidayatinnisa, N., Husniadi, H., & Aziz, F. (2021). Kinerja Karyawan (Konsep Penilaian Kinerja Di Perusahaan). *BANDUNG : Widina Bhakti Persada*
- Haslindah, A., Modding, B., Alam, R., & Zakaria, J. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Pekerja Dan Kinerja Pekerja Proses Panen Padi Kelompok Tani Kabupaten Pinrang. *Iltek Jurnal Teknologi*, 17(1)
- Hendriyaldi, H. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pegadaian Area Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(2), 377.
- Heri, H., & Andayani, F. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Neo Politea*, 1(2), 17.
- Hidayati, T., Finanda, I., Faizah, Y., A'yunin, Q., Adiseputra, M. A., & Saputra, M. R. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 496-507.
- Humairoh, I., & Faruq, U. (2023). Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. *Jurnal Administrasi Pendidikan & Konseling Pendidikan*, 4(2).
- Hustia, A., & Afandi, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Prisma Cipta Mandiri Lahat. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 10983-10996.
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201.
- Ihzardian, G. O., & Suwitho, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Cherry Mie. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 13(3).
- Inkiriwang, M., & Wijayadne, D. R. (2023). Pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan Ud Sinar Abadi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen Dan Start-up Bisnis*, 8(4), 334-349.
- Julianti, D., Sakarina, S., & Melvani, F. N. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Kirana Permata Muara Enim. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 7(2), 24-38.
- Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2021). Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam MSDM. Penerbit Cv. Pena Persada.
- Karangan, M., Lambe, K. H. P., & Halik, J. B. (2025). Pengaruh Program Kompetensi dan Pelatihan Karyawan terhadap Peningkatan Keselamatan Kerja di PT. Vale Indonesia Tbk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 248-260.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kaswan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Khaeruman, K. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*. Banten : CV. AA. Rizky.
- Kurnia, A. & Andi, A. (2022) "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya", *Jurnal ADMINISTRATOR*, 4(1), pp. 1-10.
- Kurniawan, S., Praningrum, P., & Dharmayana, I. W. (2022). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah. *The Manager Review*, 4(1), 61.

- Makiah, M., & Suryani, L. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Tabalong. *Japb*, 7(1), 984-999.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Melvani, F. N., Veybitha, Y., Sakarina, S., & Pamuji, M. (2024). Influence Of Work-Life Balance, Interpersonal Communication And Work Environment On Job Satisfaction Pt. Employee Cooperative. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *International Journal Of Management And Business Economics*, 2(3), 52-58.
- Musyaffi, A. M., Khaerunnisa, H., & Respati, D. K. (2022). *Konsep Dasar Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS*. Pascal Books.
- Nggause, W., Timuneno, T., Neno, M. S., & Fanggidae, R. E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pt. Asdp Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang. *Glory Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 4(3), 711-725.
- Nitisemito, A. S. (2021). *Manajemen Personal*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noviherni, N., & Kristofeny, A. C. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pt. Askrindo. *Journal Human Resources 24/7: Business Management*, 1(4), 16-28.
- Pancasasti, R. (2023). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. FMI Area Bank Indonesia Provinsi Banten dan DKI Jakarta). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(02), 170-185.
- Pittaloka, J., & FoEh, J. E. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(3)..
- Qodri, A., Rista, D., Charli, C. O., Riva, L. S., & Oktavia, W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Balai Kota. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital*, 1(3), 157.
- Rakhmalina, I. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), 20-34.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JAMBURA)*, 5(3), 1126-1140.
- Rogi, V. Z., Tasik, F., & Rumawas, W. (2024). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Di Sekretariat Kota Bitung.
- Rohaida, I., Warman, C., Subroto, D. E., & Suharno, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sankyu Indonesia Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Intervening. *SULTAN (Indonesian Of Leadership and Management Journal)*, 1(1), 65-83.
- Rohman, F. (2023). *Komitmen Organisasi (Analisis Faktor Trait Kepribadian, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja)*. Cetakan Pertama. Medan: CV. Manhaji
- Rosyada, F. A., Kurniawan, Dp, M. K., & Yeni, Y. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (Kesbangpol) Provinsi Sumatera Selatan. *Ekoma Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 4(1), 613.
- Safitri, A. N., & Kasmari, K. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, pemberdayaan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14-25. Santoni, A., Heryono, G., Sudirman, S., & Endri, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 7(3), 796-805.

- Sarip, S., & Mustangin, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95-111.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Somantri, A., Imbrani, H., & Ramadanti, S. (2025). Faktor-Faktor Penentu Motivasi Kerja Generasi Z.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kombinasi*. Alfabeta. In *Metode Penelitian Kualitatif* (Vol. 28, Issue 17). CV Alfabeta.
- Sumiatik, S., Sarkum, S. ., & Ritonga, Z. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 11(2), 213-221.
- Sunarya, Y., Suprayogi, Y., & Sahrmi, S. (2023). The Influence Of Organizational Commitment And Organizational Culture On Organizational Performance At The Al-Barokah Foundation.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Toto, M. I. (2024). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). In *Prosiding Management Business Innovation Conference (Mbic)* (Vol. 7, No. 1, Pp. 504-518).
- Trimadhana, Z., Manisah, M., & Noviantoro, D. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Jambi Merang Field Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, 9(1), 1829-1846.
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. X. *Ekonomis: Journal Of Economics And Business*, 8(1), 181-193.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.