

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
DINAS PPPAPKB KABUPATEN OGAN ILIR**

TESIS



DWI PUTRI INDRA NASTITI

92224034

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2026**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
DINAS PPPAPKB KABUPATEN OGAN ILIR**

DWI PUTRI INDRA NASTITI

92224034



TESIS

Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Manajemen pada
Universitas Muhammadiyah Palembang
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Dipertahankan pada 19 Agustus 2026 di Universitas Muhammadiyah Palembang

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dwi Putri Indra Nastiti
NIM : 92224034
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2026



Dwi Putri Indra Nastiti
NIM: 92224034

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
DINAS PPPAPKB KABUPATEN OGAN ILIR**

TESIS

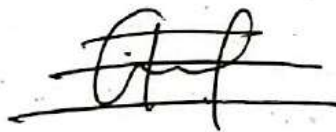
DWI PUTRI INDRA NASTITI

92224034

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal : Agustus 2026

Pembimbing I



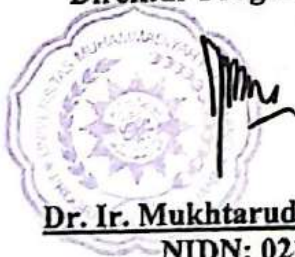
Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si.
NIDN: 0205026201

Pembimbing II



Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si.
NIDN : 0216057001

Direktur Program Pascasarjana

Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P.
NIDN: 0212016802

Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN: 0229057501

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
DINAS PPPAPKB KABUPATEN OGAN ILIR**

TESIS

DWI PUTRI INDRA NASTITI

92224034

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis

Pada Tanggal : 19 Agustus 2026

Ketua



Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si.

NIDN: 0205026201

Sekretaris



Dr. Mafthuhah Nurrahmi, S.E., M.Si.

NIDN : 0216057001

Anggota I



Dr. M. Idris, S.E., M.Si.

NIDN: 0213106001

Anggota II



Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M.

NIDN: 0207046301

Anggota III



Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si.

NIDN: 0216128102

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA DINAS PPPAPPKB KABUPATEN OGAN ILIR**

Dwi Putri Indra Nastiti

Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Dinas PPPAPPKB Kabupaten Ogan Ilir. Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing (1) Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si. (2) Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi. 2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. 3) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. 4) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. 5) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. 6) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. 7) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. Jenis penelitian ini Asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai berjumlah 240 dan Sampel pada penelitian berjumlah 200 pegawai, teknik pengambilan sampel menggunakan *Cluster Sampling*. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Modeling Equation* (SEM) dengan Aplikasi Program Lisrel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi. 2) ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. 3) ada pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. 4) tidak ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. 5) ada pengaruh signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. 6) ada pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. 7) tidak ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening.

Kata Kunci: Kompetensi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai

**THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS AN INTERVENING
VARIABLE AT THE PPPAPPKB AGENCY OF OGAN ILIR REGENCY**

Dwi Putri Indra Nastiti

*The Influence of Competence and Job Satisfaction on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable at the PPPAPPKB Agency of Ogan Ilir Regency.
Thesis, Master of Management Study Program, Postgraduate Program, Universitas Muhammadiyah Palembang. Supervisors: (1) Prof. Fatimah, S.E., M.Si. (2) Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si.*

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) The influence of competence on organizational commitment. 2) The influence of job satisfaction on organizational commitment. 3) The influence of competence on employee performance. 4) The influence of job satisfaction on employee performance. 5) The influence of organizational commitment on employee performance. 6) The influence of competence on employee performance with organizational commitment as an intervening variable. 7) The influence of job satisfaction on employee performance with organizational commitment as an intervening variable. This is an associative study. The population consists of 240 employees, and the sample comprises 200 employees, selected using the cluster sampling technique. Primary data collected via questionnaires were used in this study. The data analysis technique employed was Structural Equation Modeling (SEM) using the LISREL software application. The results indicate that: 1) Competence has a significant influence on organizational commitment. 2) Job satisfaction has a significant influence on organizational commitment. 3) Competence has a significant influence on employee performance. 4) Job satisfaction does not have a significant influence on employee performance. 5) Organizational commitment has a significant influence on employee performance. 6) Competence has a significant effect on employee performance, with organizational commitment acting as an intervening variable. 7) Job satisfaction does not have an effect on employee performance, with organizational commitment acting as an intervening variable.

Keywords: Competence, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Serulah (manusia) ke jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik serta berdebatlah mereka dengan cara yang lebih baik, sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang paling tahu siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dia (pula) yang paling tahu siapa yang mendapat petunjuk.”

(QS. An- Nahl : 125)

“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar”

(Qs Ar Rum:60)

“ Ketika sudah memulai dan bermimpi maka harus dimenangkan dan diwujudkan jangan pernah mundur hanya dengan alasan tapi gapailah dengan semangat kerja keras.” (Penulis)

PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan Kepada:

- * Kedua orang tuaku tercinta: Alm. Hasan Purnama dan Ninik Yuliawati
- * Kedua mertuaku yang tercinta: Alm. Hary Praptono dan Prof. Dr. Ir. Hesty Heryani, M.Si., IPU., ASEAN Eng
- * Suami tercinta Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si.
- * Kepada keluarga dan sahabat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu
- * Almamater Universitas Muhammadiyah Palembang

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, Dengan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul. Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Dinas PPPAPPKB Kabupaten Ogan Ilir.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, tesis ini. Penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua, yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berjasa dalam memberikan dorongan motivasi dalam penulisan Tesis ini, penulis sangat menyadari keterbatasan penulis dalam membuat riset. Selesaiannya penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, SE, M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Ibu Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si. selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si. selaku Pembimbing II, dengan masukkan dan memotivasi penulis dalam penyusunan tesis.
5. Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M., Bapak Dr. Fadhil Yamaly, S.E., Ak., M.M. dan Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. selaku Penelaah pada Seminar Proposal Tesis yang telah memberikan masukan serta saran perbaikan penyusunan tesis.

6. Bapak Dr. H. M. Idris., S.E., M.Si., Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M. dan Ibu Eni Cahyani, S.E., M.Si. selaku Penguji pada Ujian Tesis yang telah memberikan arahan, masukan, kritik serta saran dalam penyempurnaan tesis ini.
7. Bapak dan Ibu dosen serta staff dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Pimpinan dan Responden Dinas PPPAPPKB Kabupaten Ogan Ilir yang telah bersedia menjadi responden dalam membantu penyelesaian penyusunan tesis.
9. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi Informasi. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti khususnya, dan bagi pembaca pada umumnya.

Palembang, 19 Agustus 2026

Penulis

Dwi Putri Indra Nastiti

NIM: 92224034

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Halaman Abstrak.....	vi
Halaman <i>Abstract</i>	vii
Halaman Motto dan Persembahan.....	viii
Halaman Prakata	xi
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Gambar	xiv
Daftar Lampiran	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	17
C. Tujuan Penelitian.....	17
D. Manfaat Penelitian.....	18
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Kepustakaan	20
B. Kerangka Pemikiran	33
C. Hipotesis	44
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Objek Penelitian	46
B. Metode Penelitian	46
C. Operasionalisasi Variabel	46
D. Populasi dan Sampel.....	48
E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data yang Digunakan	49
F. Metode Pengujian Data	51

G. Rancangan Analisa Data.....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	61
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	100
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	128
B. Saran	129
Daftar Pustaka.....	132
Lampiran	137

DAFTAR TABEL

Table I.1 Laporan Kinerja	8
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	47
Tabel III.2 Sampel.....	49
Tabel III.3 Penskoran Jawaban	50
Tabel III.4 Kriteria Kecocokan Model.....	56
Tabel IV.1 Uji Validitas Konstruk Kinerja	69
Tabel IV.2 Uji Validitas Konstruk Komitmen Organisasi.....	70
Tabel IV.3 Uji Validitas Konstruk Kompetensi.....	71
Tabel IV.4 Uji Validitas Konstruk Kepuasan Kerja	72
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas	73
Tabel IV.6 Tabel <i>Goodness Of Fit Index</i>	74
Tabel IV.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	75
Tabel IV.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi	79
Tabel IV.9 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi	83
Tabel IV.10 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	87
Tabel IV.11 Tabel Uji Hipotesis	93
Tabel IV.12 Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung.....	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	44
Gambar III.1 Model Struktur Penelitian	54
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	63
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja.....	64
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	65
Gambar IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	66
Gambar IV.6 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA).....	67
Gambar IV.7 <i>Loading</i> Faktor Variabel Kinerja	68
Gambar IV.8 <i>Loading</i> Faktor Variabel Komitmen Organisasi	69
Gambar IV.9 <i>Loading</i> Faktor Variabel Kompetensi.....	70
Gambar IV.10 <i>Loading</i> Faktor Variabel Kepuasan Kerja	71
Gambar IV.11 <i>Path</i> Analisis	91
Gambar IV.12 T-Values.....	92
Gambar IV.13 Struktual X Models T-Values	92
Gambar IV.14 Perhitungan Sobel Test Kompetensi - Komitmen - Kinerja	93
Gambar IV. 15 Perhitungan Sobel Test Kepuasan - Komitmen – Kinerja	93

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kusioner Penelitian.....	128
Lampiran 2 Tabulasi	133
Lampiran 3 Uji CFA	149
Lampiran 4 Uji Model Struktural.....	150
Lampiran 5 Uji T Value	151
Lampiran 6 Uji <i>Goodnes of Fit</i>	152

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi berperan sebagai penggerak utama dan penentu bagi keberhasilan atau kemajuan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh semua pihak instansi yang terkait demi tercapainya suatu tujuan, selain faktor sumber daya manusia tersebut banyak pula faktor-faktor lainnya yang harus diperhatikan karena antara faktor yang satu dengan yang lainnya memiliki saling keterkaitan sehingga membentuk satu kesatuan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2024:13). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat (Hasibuan, 2020:10).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu (Kasmir, 2022:182).

Faktor - faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah kemampuan/keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi

kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja (Kasmir, 2022:189). Diantaranya yang termasuk dalam penelitian ini adalah kompetensi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai yang baik tidak muncul begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan kemampuan dan kondisi pegawai dalam bekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2022:271). Pegawai yang memiliki kompetensi baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, rendahnya kompetensi pegawai dapat menyebabkan pekerjaan tidak terselesaikan secara optimal, terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas, serta menurunnya kualitas pelayanan organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2020:202). Kepuasan kerja dapat dirasakan pegawai baik dari pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan pimpinan, maupun kondisi lingkungan kerja. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memiliki semangat kerja yang tinggi, merasa

nyaman dalam bekerja, serta mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Sebaliknya, apabila pegawai merasa kurang puas terhadap pekerjaannya maka dapat menimbulkan penurunan semangat kerja yang berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

Komitmen organisasi juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memilih organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2023:100). Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan menunjukkan loyalitas, rasa tanggung jawab, dan keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Komitmen organisasi juga dapat memperkuat pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang kompeten dan merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi sehingga berdampak pada meningkatnya kualitas kinerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi meliputi kepuasan kerja, kompetensi, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan penghargaan kerja (Robbins dan Judge, 2023:112). Faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan keterikatan, loyalitas, dan keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Komitmen organisasi menjadi penting karena pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung akan bekerja lebih bertanggung jawab, memiliki loyalitas terhadap organisasi,

serta mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Nugroho dan Padmanty, 2023). Penelitian lainnya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Malik dkk., 2025). Selanjutnya, penelitian lain menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Wahab dkk., 2024). Namun, terdapat penelitian yang menunjukkan hasil berbeda dimana kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Prasetyo, 2023). Penelitian sama menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Andriani, 2025).

Penelitian mengenai kepuasan kerja menunjukkan hasil yang beragam. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian Rahmawati dan Trisninawati (2024). Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian Kristine (2022). Selain itu, kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian Kertiriasih dkk. (2024). Sebaliknya, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian Hayati dkk. (2024). Kepuasan kerja juga tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian Pandaleke (2022).

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian Malik dkk. (2025). Kompetensi juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian Sulistyani dkk. (2023). Selain itu, kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian Supiyanto (2022). Namun, kompetensi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian Prasetyo (2023). Kompetensi juga tidak mampu meningkatkan komitmen organisasi secara signifikan, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian Ariyanto (2022).

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian Rahmawati dan Trisninawati (2024). Kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian Kristine (2022). Kepuasan kerja mampu meningkatkan komitmen organisasi pegawai, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian Sari (2024). Sebaliknya, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian Hayati dkk. (2024). Kepuasan kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian Yuliana (2024).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian Nugroho dan Padmantyo (2023). Komitmen organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian Andriani (2025). Selain itu, komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian Kertiriasih dkk. (2024). Namun, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian Pandaleke (2022). Komitmen organisasi juga berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian Sembiring (2023).

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana sebagai salah satu instansi pemerintah daerah memiliki peran strategis dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk serta keluarga berencana. Dimana dalam menjalankan fungsi tersebut, organisasi dituntut untuk mampu memberikan pelayanan publik yang efektif, responsif dan berorientasi pada kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya kinerja pegawai yang menjadi pelaksana utama program kegiatan instansi.

Sebagai instansi yang berorientasi pada pelayanan publik, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ogan Ilir juga dituntut untuk memperhatikan aspek kepuasan pegawai sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja organisasi. Selain itu peningkatan kinerja tidak lepas dari bagaimana instansi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi sebagai bentuk dorongan pada pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Berikut ini hasil Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJiP) tahun 2022 - 2025 secara ringkas ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel I.1
Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Pemberdayaan Perempuan dan
Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2023 – 2025

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja			
		Target 2025	2023	2024	2025
Meningkatnya Keberdayaan Perempuan	Indeks Pemberdayaan Gender	99	61,80	98,89	99,20
Terkendalinya Laju Pertumbuhan Penduduk Kabupaten Ogan Ilir	Persentase Laju Pertumbuhan Penduduk	1,23	1,23	1,23	1,23
Meningkatnya Perlindungan Terhadap Anak	Prevelensi Kekerasan Terhadap Anak	0,1	N/a	N/a	34,08
Meningkatnya Perlindungan Terhadap Perempuan	Prevelensi Kekerasan Terhadap Perempuan	0,6	N/a	N/a	26,41
Meningkatnya Pelayanan DPPPAPKB yang Prima	Pemenuhan Kategori Akuntabilitas Kinerja	84	81,75	83,5	82,47
Meningkatnya Nilai Akuntabilitas Perangkat Daerah	Hasil Penilaian AKIP	81,3	79,79	80,29	80,3
Pengumpulan, Pengolahan dan Analisis Data Gender dan Anak	Jumlah Laporan data Gender dan Anak tepat Waktu	6 Dokumen	3 Dokumen	5 Dokumen	4 Dokumen
Terselenggaranya Pemaduan dan Sinkronisasi Kebijakan Pemerintah Daerah Provinsi dengan Pemerintah Kabupaten / Kota dalam Rangka Pengendalian Kualitas Penduduk	Perda Grand Desain Pembangunan Kependudukan (GDPK) 5 Pilar Perda Pemda yang Disahkan	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen
	Jumlah Organisasi yang mendapatkan Advokasi Sosialisasi dan Fasilitas Pelaksanaan Pendidikan Kependudukan Jalur Formal di Satuan Pendidikan Jenjang SD/MI dan SLTP/Mts Jalur Nonformal dan Informal	5 Organisasi	5 Organisasi	5 Organisasi	5 Organisasi
Terlaksananya Pendayagunaan Tenaga Penyuluh KB / Petugas KB (PKB/PLB)	Jumlah PKB/PLB yang mendapat Fasilitas Pelaksanaan Penyuluhan, Pergerakan, Pelayanan dan Pengembangan Program Bangga Kencana untuk Petugas PKB / PLKB	70 Orang	50 Orang	60 Orang	58 Orang
Terselenggaranya Program Pemberdayaan dan Peningkatan Keluarga Sejahtera	Jumlah Kelompok Kegiatan Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga yang Mendapat Pembinaan	80 Kelompok	50 Kelompok	75 Kelompok	70 Kelompok
Terselenggaranya Pelaksanaan dan Peningkatan Peran Serta Organisasi Masyarakat Tingkat Daerah Kabupaten / Kota dalam Pembangunan Keluarga melalui Pembinaan Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga	Jumlah Laporan dan Peningkatan Peran Serta Masyarakat Tingkat Daerah Kabupaten / Kota dalam Pembangunan Keluarga melalui Pembinaan Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga	160 Laporan	100 Laporan	150 Laporan	150 Laporan

Sumber: LKJiP Dinas PPPAPKB Tahun 2026

Berdasarkan Tabel I.1 di atas laporan kinerja pada Dinas PPPAPPKB Kabupaten Ogan Ilir masih terdapat beberapa indikator yang belum mencapai target dan mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kinerja organisasi belum sepenuhnya optimal.

Indikator Pemenuhan Kategori Akuntabilitas Kinerja, realisasi tahun 2025 sebesar 82,47 mengalami penurunan dibanding tahun 2024 sebesar 83,5 dan belum mencapai target sebesar 84. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas pelayanan dan pelaksanaan akuntabilitas kinerja masih belum maksimal. Selanjutnya, indikator Jumlah Laporan Data Gender dan Anak Tepat Waktu juga mengalami penurunan dari 5 dokumen pada tahun 2024 menjadi 4 dokumen pada tahun 2025, sedangkan target yang ditetapkan sebanyak 6 dokumen. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu dalam penyelesaian laporan masih rendah.

Jumlah PKB/PLB yang Mendapat Fasilitas Pelaksanaan Penyuluhan dan Pengembangan Program Bangga Kencana, realisasi tahun 2025 hanya mencapai 58 orang, menurun dibanding tahun 2024 sebanyak 60 orang dan belum mencapai target sebesar 70 orang. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas dan dukungan terhadap petugas penyuluh KB masih belum optimal. Selain itu, indikator Jumlah Kelompok Kegiatan Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga yang Mendapat Pembinaan mengalami penurunan dari 75 kelompok pada tahun 2024 menjadi 70 kelompok pada tahun 2025 dan belum mencapai target

sebanyak 80 kelompok. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pembinaan keluarga belum berjalan secara maksimal.

Laporan dan Peningkatan Peran Serta Masyarakat dalam Pembangunan Keluarga, realisasi tahun 2025 tetap sebesar 150 laporan dan belum mencapai target sebanyak 160 laporan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan partisipasi masyarakat masih belum optimal.

Berdasarkan laporan kinerja yang telah dijelaskan sebelumnya, fenomena permasalahan kinerja pegawai pada Dinas PPPAPPKB masih menjadi perhatian penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut terlihat dari belum optimalnya pencapaian beberapa indikator kinerja, yang ditandai dengan masih adanya target program yang belum tercapai serta adanya penurunan capaian pada beberapa indikator dibandingkan tahun sebelumnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan tugas organisasi belum sepenuhnya berjalan secara optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi. Keadaan tersebut tentunya dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dilihat dari indikator standar kerja, masih terdapat pelaksanaan tugas pegawai yang belum sepenuhnya sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP). Hal tersebut terlihat dari masih adanya keterlambatan dalam penyusunan dan penyampaian laporan kegiatan pada beberapa bidang serta koordinasi antarbidang yang belum optimal dalam pelaksanaan program. Kondisi ini menyebabkan beberapa kegiatan belum terlaksana sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa penerapan

standar kerja pegawai masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih efektif, tepat waktu, dan sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Indikator alat dan sarana menunjukkan bahwa masih terdapat keterbatasan fasilitas kerja yang mendukung pelaksanaan tugas pegawai di Dinas PPPAPPKB. Keterbatasan tersebut terlihat dari belum memadainya sarana operasional, media penyuluhan, perangkat teknologi informasi, serta perlengkapan administrasi. Beberapa wilayah sasaran juga masih memiliki akses jaringan internet yang kurang stabil, sehingga menghambat proses pelaporan kegiatan, penginputan data, dan koordinasi secara daring. Kondisi ini mengindikasikan bahwa ketersediaan alat dan sarana kerja masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan tugas pegawai dan pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan secara lebih efektif dan efisien.

Pelaksanaan tugas pegawai pada Dinas PPPAPPKB berdasarkan indikator ketepatan waktu masih menunjukkan adanya permasalahan, khususnya dalam penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut tercermin dari masih terjadinya keterlambatan dalam pengumpulan data dari setiap bidang, sehingga berdampak pada proses pengolahan data dan penyusunan laporan kegiatan. Penyampaian laporan program kepada pimpinan maupun instansi terkait juga terkadang mengalami keterlambatan akibat proses verifikasi dan administrasi yang belum berjalan secara optimal. Fenomena ini mengindikasikan bahwa ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas pegawai masih perlu ditingkatkan,

agar pelaksanaan program dan pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan.

Kemandirian kerja pegawai pada Dinas PPPAPPKB masih menunjukkan adanya permasalahan dalam pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut tercermin dari masih adanya pegawai yang belum sepenuhnya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dan masih bergantung pada arahan pimpinan maupun rekan kerja. Permasalahan ini terlihat dalam penyusunan laporan kegiatan dan pengolahan data administrasi, ketika sebagian pegawai masih menunggu instruksi sebelum menyelesaikan pekerjaannya. Pada pelaksanaan kegiatan lapangan, sebagian pegawai juga belum mampu mengambil keputusan secara mandiri ketika menghadapi kendala teknis, sehingga penyelesaian masalah masih harus menunggu arahan dari pimpinan. Fenomena ini mengindikasikan bahwa kemandirian pegawai dalam melaksanakan tugas masih perlu ditingkatkan agar pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih cepat, efektif, dan tepat sasaran.

Berdasarkan hasil pra-riset mengenai kompetensi pegawai pada Dinas PPPAPPKB Kabupaten Ogan Ilir, diketahui bahwa kompetensi pegawai masih menunjukkan adanya permasalahan dalam mendukung pelaksanaan tugas organisasi. Kompetensi pegawai dalam penelitian ini dilihat melalui lima indikator, yaitu pengetahuan, pemahaman, keterampilan, sikap, dan minat. Pada indikator pengetahuan, persentase masalah sebesar 55% menunjukkan bahwa sebagian pegawai belum sepenuhnya memahami aturan administrasi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Kondisi ini dapat berdampak

pada ketepatan pegawai dalam menyusun dokumen, laporan kegiatan, maupun administrasi program. Pada indikator pemahaman, persentase masalah sebesar 55% mengindikasikan bahwa sebagian pegawai belum sepenuhnya memahami prosedur pelaksanaan program kerja, sehingga pelaksanaan program di lapangan belum berjalan secara optimal. Selanjutnya, indikator keterampilan menjadi permasalahan paling dominan dengan persentase masalah sebesar 70%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam menggunakan aplikasi kerja yang dibutuhkan masih belum merata, yang terlihat dari lambatnya proses pengolahan data, penyusunan laporan yang membutuhkan waktu lebih lama, serta masih adanya pegawai yang memerlukan bantuan rekan kerja dalam menggunakan perangkat atau aplikasi administrasi. Pada indikator sikap, persentase masalah sebesar 50% menunjukkan bahwa kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target masih perlu ditingkatkan. Sementara itu, indikator minat dengan persentase masalah sebesar 65% menunjukkan bahwa sebagian pegawai belum memiliki antusiasme yang optimal dalam mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kompetensi pegawai pada Dinas PPPAPPKB Kabupaten Ogan Ilir belum sepenuhnya optimal, sehingga perlu dikaji lebih lanjut karena diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pra-riset mengenai kepuasan kerja pegawai pada Dinas PPPAPPKB Kabupaten Ogan Ilir, diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai masih menunjukkan adanya permasalahan dalam mendukung pelaksanaan tugas organisasi. Kepuasan kerja dalam penelitian ini dilihat

melalui lima indikator, yaitu pekerjaan, pengawasan, rekan kerja, hubungan kerja, dan kondisi kerja. Pada indikator pekerjaan, persentase masalah sebesar 65% menunjukkan bahwa sebagian pegawai belum merasa pekerjaan yang diberikan sepenuhnya sesuai dengan kemampuan dan kondisi kerja yang dihadapi. Kondisi ini terlihat dari adanya beban kerja yang cukup tinggi, karena pegawai harus menyelesaikan tugas administrasi dan kegiatan lapangan dalam waktu yang relatif bersamaan. Pada indikator pengawasan, persentase masalah sebesar 70% mengindikasikan bahwa pengawasan dan evaluasi kerja dari pimpinan belum sepenuhnya berjalan optimal. Hal tersebut dapat terlihat dari masih adanya pekerjaan yang terlambat diselesaikan serta kesalahan administrasi yang terjadi secara berulang. Selanjutnya, indikator rekan kerja menunjukkan persentase masalah sebesar 50%, yang menggambarkan bahwa kerja sama antarpegawai masih perlu ditingkatkan, terutama dalam membantu penyelesaian tugas, pelaksanaan kegiatan lapangan, maupun penyusunan laporan. Pada indikator hubungan kerja, persentase masalah sebesar 55% menunjukkan bahwa komunikasi kerja di lingkungan instansi belum sepenuhnya berjalan efektif, sehingga pembagian tugas dalam kegiatan tertentu masih kurang jelas. Sementara itu, indikator kondisi kerja menjadi permasalahan paling dominan dengan persentase masalah sebesar 75%. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai belum merasa fasilitas kerja yang tersedia mampu mendukung penyelesaian tugas secara optimal, yang terlihat dari keterbatasan perangkat komputer, jaringan internet yang kurang stabil, serta terbatasnya kendaraan operasional untuk kegiatan lapangan.

Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai pada Dinas PPPAPPKB Kabupaten Ogan Ilir masih perlu ditingkatkan, karena kondisi kepuasan kerja yang belum optimal diduga dapat memengaruhi semangat kerja, efektivitas pelaksanaan tugas, kualitas pelayanan, serta kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pra-riset mengenai komitmen organisasi pegawai pada Dinas PPPAPPKB Kabupaten Ogan Ilir, diketahui bahwa komitmen organisasi pegawai masih menunjukkan adanya permasalahan dalam mendukung pencapaian tujuan instansi. Komitmen organisasi dalam penelitian ini dilihat melalui tiga aspek, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Pada aspek komitmen afektif, indikator yang digunakan adalah keinginan berkarir di organisasi, dengan persentase masalah sebesar 50%. Fenomena masalah pada indikator ini terlihat dari masih adanya pegawai yang belum memiliki dorongan kuat untuk mengembangkan karirnya di lingkungan organisasi, karena merasa peluang pengembangan diri dan karir masih terbatas. Pada aspek komitmen berkelanjutan, indikator yang digunakan meliputi keinginan bertahan dengan pekerjaannya dan kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi. Indikator keinginan bertahan dengan pekerjaan menunjukkan persentase masalah sebesar 55%. Fenomena masalahnya terlihat dari adanya pegawai yang kurang bersemangat ketika menghadapi tekanan pekerjaan, beban administrasi, serta kegiatan lapangan yang cukup padat. Indikator kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi menunjukkan persentase masalah sebesar 65%. Fenomena ini terlihat dari

masih adanya pegawai yang kurang bersedia meluangkan waktu di luar jam kerja untuk menyelesaikan tugas mendesak atau mendukung kegiatan pelayanan masyarakat. Pada aspek komitmen normatif, indikator yang digunakan meliputi kebahagiaan dalam bekerja dan kebanggaan bekerja pada organisasi. Indikator kebahagiaan dalam bekerja menunjukkan persentase masalah sebesar 70%. Fenomena masalahnya terlihat dari sebagian pegawai yang belum sepenuhnya menunjukkan rasa senang, antusias, dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan. Indikator kebanggaan bekerja pada organisasi menunjukkan persentase masalah sebesar 65%. Fenomena ini terlihat dari sebagian pegawai yang belum menunjukkan rasa bangga yang kuat sebagai bagian dari organisasi, sehingga inisiatif dalam mendukung program kerja dan pencapaian target organisasi masih belum optimal. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa komitmen organisasi pegawai pada Dinas PPPAPKB Kabupaten Ogan Ilir masih perlu diperkuat, karena komitmen yang belum optimal diduga dapat memengaruhi kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas, keterlibatan dalam program kerja, kualitas pelayanan, serta pencapaian kinerja pegawai.

Beberapa fenomena awal yang ditemukan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ogan Ilir.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka dapat dirumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap komitmen organisasi di Dinas PPPAPPKB Kabupaten Ogan Ilir?
2. Apakah ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di Dinas PPPAPPKB Kabupaten Ogan Ilir?
3. Apakah ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas PPPAPPKB Kabupaten Ogan Ilir?
4. Apakah ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas PPPAPPKB Kabupaten Ogan Ilir?
5. Apakah ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas PPPAPPKB Kabupaten Ogan Ilir?
6. Apakah ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Dinas PPPAPPKB Kabupaten Ogan Ilir?
7. Apakah ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Dinas PPPAPPKB Kabupaten Ogan Ilir?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi di Dinas PPPAPPKB Kabupaten Ogan Ilir.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di Dinas PPPAPPKB Kabupaten Ogan Ilir.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas PPPAPPKB Kabupaten Ogan Ilir.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas PPPAPPKB Kabupaten Ogan Ilir.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas PPPAPPKB Kabupaten Ogan Ilir.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Dinas PPPAPPKB Kabupaten Ogan Ilir.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Dinas PPPAPPKB Kabupaten Ogan Ilir.

D. Signifikansi Penelitian

Peneliti berharap bahwa dengan adanya penelitian ini dapat membawa manfaat kepada beberapa pihak sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis yaitu memperkaya ilmu manajemen khususnya manajemen SDM.
 - b. Sebagai masukan empiris untuk pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen SDM yang berkaitan dengan kinerja, kompetensi, kepuasan kerja serta komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori yang selama ini diperoleh di perkuliahan, khususnya konsentrasi manajemen SDM.
- b. Manfaat bagi penelitian mengenai SDM dalam suatu organisasi dapat dijadikan masukan terutama menyangkut masalah kinerja, kompetensi, kepuasan kerja serta komitmen organisasi.
- c. Memberi masukan bagi penelitian di bidang SDM serta sebagai bahan rujukan untuk penelitian berikutnya, khususnya yang terkait dengan kinerja, kompetensi, kepuasan kerja serta komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Aliddin, L. A., Syaifuddin, D. T., Montundu, Y., & Marlina, S. (2024). The impact of perceived organizational support and social support on employee performance: The mediating role of organizational commitment. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 27(2), 185–197. <https://doi.org/10.14414/jebav.v27i2.4610>
- Andriani, D. (2025). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 33–45.
- Aprilin, D. E., Suyono, J., Elisabeth, D. R., & Suyono, A. A. (2025). Examining the relationship between organizational commitment, professionalism, job satisfaction, and employee performance. *Finance & Business Economics Journal*, 4(2), 101–112. <https://doi.org/10.56225/finbe.v4i2.502>
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariyanto, R. (2022). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 5(2), 77–89.
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., & Nurahmi, M. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Benjamin, B., Malusi, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Bintoro, & Daryanto. (2019). *Manajemen penilaian kinerja pegawai*. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, M. (2020). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cheung, G. W., Cooper-Thomas, H. D., Lau, R. S., & Wang, L. C. (2024). Reporting reliability, convergent and discriminant validity with structural equation modeling: A review and best-practice recommendations. *Asia Pacific Journal of Management*, 41, 745–783. doi: 10.1007/s10490-023-09871-y.

- Dewi, I. G. A. P., Putra, I. B. U., Amerta, I. M. S., & Krisnadhi, M. A. D. (2024). The role of organizational commitment in mediation effect of compensation and competency on employee performance. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 7(3), 1410–1420. <https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i3-14>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fatimah. (2023). *Structural equation modeling: Teori dan aplikasi menggunakan LISREL*. Palembang: Bening Media Publishing.
- Ferdinand, A. (2015). *Metode penelitian manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. doi: 10.1177/002224378101800104.
- Ghazali, I. (2019). *Structural Equation Modelling Alternatif*. Semarang: BP Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *An introduction to structural equation modeling*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7_1
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hayati, Z., Oktapiana, D., & Siahaan, R. (2024). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Management and Business Progress Journal*, 2(1), 44–56.
- Janah, I. R., Rachmansyah, Y., & Sutanto, H. A. (2023). The influence of competence on employee performance with mediation of job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Management and Islamic Finance*, 3(2), 150–164. <https://doi.org/10.22515/jmif.v3i2.7764>
- Kasmir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Depok: Rajawali Pers.
- Kaswan. (2022). *Kompetensi interpersonal dalam organisasi*. Penerbit Andi.
- Kertiriasih, N. N. R., Vipraprastha, T., & Sariani, N. L. P. (2024). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1), 155–168.

- Kristine, E. (2022). The effect of job satisfaction and organizational commitment on employee performance through work motivation. *International Journal of Human Resource Studies*, 12(3), 77–91.
- Luthans, F. (2021). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Malik, N., Setiawan, L., & Manne, A. (2025). Analisis kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Indonesian Journal of Business and Management*, 8(1), 55–67. <https://doi.org/10.35965/jbm.v8i1.4594>
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2022). *Organizational behavior: Managing people and organizations*. Boston: Cengage Learning.
- Nugroho, N. T., & Padmantyo, S. (2023). Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 16(2), 145–158. <https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v16i02.1017>
- Nurhasanah, N., Sarah, S., & Purwanto. (2025). The influence of job satisfaction and organizational commitment on employee performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(3), 921–932. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i3.3342>
- Pandaleke, D. (2022). Pengaruh kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal EMBA*, 10(2), 199–210.
- Pareke, F. J., et al. (2025). Organizational commitment profiles and employee well-being: Exploratory and confirmatory latent profile analyses. *Occupational Health Science*, 9, 639–673.
- Prasetyo, A. (2023). Pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi pegawai pemerintah daerah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, 7(1), 88–96.
- Rahmawati, A. A., & Trisninawati, T. (2024). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 22(1), 124–143. <https://doi.org/10.32524/jkb.v22i1.1011>
- Rahmatasya, A., & Mulyana, A. (2025). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen Publik*, 10(1), 44–57.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.

- Sari, M. (2024). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Sosial. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 5(2), 70–81.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2022). Partial least squares structural equation modeling. In *Handbook of market research*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4_15
- Schermerhorn, John R. (2022). *Management*. New York: Wiley.
- Sedarmayanti. (2024). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sembiring, J. (2023). Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 4(1), 15–27.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, Richard M. (2021). *Introduction to Organizational Behavior*. New York: Harper Collins.
- Sugiyono. (2024). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2024). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulistiyani, D., Kosasih, K., & Syahidin, R. (2023). Dampak kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 4(2), 88–101.
- Supiyanto, Y. (2022). Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan dan kinerja. *Jurnal Economia*, 18(2), 118–131.
- Sutarman, A. (2022). Mediation role of organizational commitment between work competency and increased employee productivity. *Journal of Applied Management*, 20(2), 300–310. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.02.09>
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wahab, Z., Maryadi, Y., & Benni. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Ekonomia*, 14(2), 88–101.
- Wibowo. (2022). *Manajemen kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Wijono, S. (2024). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Yuliana, D. (2024). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan melalui komitmen organisasi. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 9(1), 63–74.