

Komitmen Organisasi dan Kompetensi: Dua Pilar Utama Meningkatkan Kinerja

Asmawiyah Asmawiyah¹, Ibnu Kurniawan², Surya Kelana Basri³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara, Makassar, Indonesia¹

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara, Makassar, Indonesia²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara, Makassar, Indonesia³

E-mail: asmawiyah49@gmail.com¹

Abstract: This study aims to analyze the influence of organizational commitment and competence on employee performance. Organizational commitment includes the level of employee involvement and loyalty to the organization, while competency reflects the abilities and skills possessed by employees. The research method uses a quantitative approach by distributing questionnaires with a sample size of 32 respondents. The results of data analysis using structural equation modeling (SEM) techniques with a partial least squares (PLS) approach show that there is a positive relationship between organizational commitment and employee performance, as well between competency and employee performance.

Keywords: Organizational Commitment; Competence; Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi mencakup tingkat keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, sementara kompetensi mencerminkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden. Hasil analisis data menggunakan teknik *structural equation modeling* (SEM) dengan pendekatan *partial least square* (PLS) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan, serta antara kompetensi dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi; Kompetensi; Kinerja

PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis, kesuksesan suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal, melainkan juga oleh kualitas internalnya (Astari, 2021; Tikhonov & Zelensova, 2021). Dua pilar utama yang menjadi dasar untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah komitmen organisasi dan kompetensi karyawan. Komitmen organisasi menciptakan landasan untuk loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap tujuan bersama (Toqwy & Edward, 2021), sementara kompetensi karyawan menentukan sejauh mana individu-individu tersebut mampu memberikan kontribusi yang bernilai (Sinarti et al., 2022).

Komitmen organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk dan mempengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan (Darmawan, 2020). Komitmen organisasi, sebagai bentuk loyalitas dan identifikasi karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan (Raharjo et al., 2023), dianggap sebagai faktor krusial yang dapat mempengaruhi sejauh mana karyawan berkontribusi secara optimal. Melalui komitmen organisasi, karyawan tidak hanya terikat secara emosional, tetapi juga berkomitmen untuk memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan (Halim, 2020).

Komitmen organisasi dapat membentuk dasar bagi karyawan untuk merasa terhubung dengan perusahaan, mengakui nilai-nilai perusahaan, dan berupaya untuk mencapai tujuan bersama. Tingginya tingkat komitmen organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kepuasan karyawan, dan mengurangi kecenderungan pergantian karyawan (Ardan & Jaelani, 2021). Sebaliknya, kurangnya komitmen organisasi dapat menyebabkan karyawan merasa kurang terikat, kurang termotivasi, dan kurang peduli terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Sinambela, 2021). Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajer dan pemimpin organisasi dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang optimal.

Kompetensi juga menjadi salah satu faktor kunci yang memainkan peran sentral dalam

menentukan keberhasilan dan kinerja suatu organisasi (Usman et al., 2023) Kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap, tidak hanya menjadi landasan bagi keberlanjutan bisnis, tetapi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Rohmah & Mahfud, 2021; Yafi et al., 2021). Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan menjadi esensial untuk memahami bagaimana pengembangan kompetensi dapat menjadi strategi yang efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pentingnya kompetensi karyawan tidak hanya terletak pada tingkat individual, tetapi juga berkorelasi dengan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Salman et al., 2020). Kompetensi karyawan menjadi kunci untuk menghadapi kompleksitas tugas-tugas yang semakin berkembang. Perubahan teknologi yang cepat menuntut adanya keterampilan dan pengetahuan yang terus diperbarui. Karyawan yang memiliki kompetensi yang relevan dapat lebih efektif dalam menanggapi perubahan lingkungan kerja dan memimpin organisasi menuju keunggulan kompetitif (Azeem et al., 2021). Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kompetensi karyawan tidak hanya mendukung pertumbuhan individu tetapi juga memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Asbullah & Suharno, 2022).

Permasalahan penelitian ini didasari pada kinerja karyawan yang belum optimal, hal ini disebabkan karena masih terdapat karyawan yang kebingungan atau tidak memahami visi dan misi perusahaan, sehingga sulit bagi mereka untuk merasa terikat atau berkomitmen. Begitupun juga dengan kompetensi karyawan, masih terdapat karyawan yang tidak memiliki keterampilan atau pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Kegagalan dalam menempatkan orang yang tepat pada posisi yang sesuai dengan keterampilan dan keahlian.

Merujuk pada hasil penelitian (Daslim et al., 2023) bahwa rendahnya tingkat kinerja karyawan disebabkan masih rendahnya semangat kerja karyawan dalam menggunakan waktu kerja, karyawan terlihat santai, sebagian besar karyawan bekerja paling lama hanya 2-3 tahun saja, hal ini dikarenakan tidak sesuai komitmen organisasi dalam hal pemberian kenaikan gaji, kenaikan jabatan, dan kenaikan insentif kepada karyawan. Masih kurangnya kesadaran karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan yang telah dibuat, dan mengabaikan visi misi perusahaan yang ada. Kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang mengakibatkan produktivitas bekerja semakin menurun (Gunawan & Wibowo, 2021). Begitupun penelitian (Hidayat, 2021; Sanderson et al., 2022) bahwa perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya, begitupun juga penelitian (Christine et al., 2021; Gasior et al., 2021) bahwa kompetensi karyawan masih belum sesuai dengan latar belakang pendidikan dan akan mempengaruhi hasil pekerjaan yang dilakukan.

Berbagai penelitian telah dilakukan, seperti (Aulia, 2021; Falkoni et al., 2023; Mangindaan & Tewel, 2020) menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara komitmen organisasi dan tingkat kompetensi terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa terhubung dengan organisasi dan memiliki keterampilan yang relevan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik, dari segi produktivitas maupun pencapaian tujuan strategis organisasi. Sejalan dengan penelitian (Salsabila & Hermana, 2021) bahwa kompetensi dan komitmen organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Komitmen yang tinggi dapat memotivasi karyawan untuk mengembangkan kompetensi mereka. Sebaliknya, kompetensi yang ditingkatkan dapat memperkuat keterlibatan dan komitmen. Begitupun studi (Umpusinga et al., 2020) bahwa komitmen organisasi dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja, semakin baik komitmen dan kompetensi yang dimiliki karyawan maka kinerja juga akan semakin baik.

Berbeda dengan penelitian (Suswati et al., 2021) bahwa komitmen organisasi tidak signifikan terhadap kinerja, hal ini disebabkan karena kinerja pegawai tidak hanya ditentukan dengan adanya komitmen tetapi juga hasil kerja yang optimal dalam instansi. (Diansyah et al., 2020) menyimpulkan komitmen organisasi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dikarenakan semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai, maka belum tentu dapat meningkatkan kinerja pegawai. (Prianka & Trisnawati, 2022) bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja, begitupun juga studi (Pariesti et al., 2022) bahwa kompetensi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja, namun dengan melalui motivasi kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Sejalan dengan informasi penelitian tersebut, terdapat *research gap* dari temuan yang di dapatkan sehingga penulis tertarik untuk mengkaji kembali penelitian dengan variabel yang sama dengan menggunakan teknik analisis *structural equation modeling* (SEM) dengan pendekatan *partial least square* (PLS).

Penelitian ini perlu dilakukan agar dapat memberikan kontribusi yang lebih besar pada kesuksesan organisasi. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan, yang menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, investasi dalam pembinaan komitmen organisasi dan pengembangan kompetensi sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk

menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. WIKA (persero) Makassar. Peneliti menggunakan metode kuantitatif korelasional yaitu metode penelitian yang menilai dampak dari beberapa variabel yang digunakan minimal dua variabel. Penelitian ini menggunakan informasi dari penyebaran kuesioner kepada responden dengan pengukuran skala likert. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 32 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan program SmartPLS.

HASIL PENELITIAN

Outer Model

Outer model dan inner model adalah pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam menguji konstruk validitas dan reliabilitas maka penggunaannya dengan pengukuran *outer model*. Jika nilai Average Variance Extracted (AVE) nya lebih besar dari 0,50 maka dikatakan valid. Hasil uji AVE terlihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Status
Komitmen Organisasi	0.758	Valid
Kompetensi	0.652	Valid
Kinerja	0.769	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Nilai masing-masing skor AVE pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki nilai > dari 0,50 yang artinya bahwa hasil uji dikatakan valid. Selanjutnya menentukan nilai reliabilitas. Ketika nilai *composite reliability* > 0,7 dan nilai *cronchbach alpha* > 0,50 maka dapat dikatakan reliabel. Hasil uji terlihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Cronchbach Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronchbach Alpha	Composite Reliability	Status
Komitmen Organisasi	0.949	0.967	Reliabel
Kompetensi	0.909	0.933	Reliabel
Kinerja	0.884	0.916	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 2 terlihat bahwa semua hasil uji yang dilakukan dikatakan reliabel dimana nilai *cronchbach alpha* nya $\geq 0,50$ serta nilai *composite reliability* nya $\geq 0,70$.

Inner Model

Pengujian inner model dilakukan ketika model yang di estimasi telah memenuhi kriteria dari outer model. Untuk menilai apakah ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka dilakukan dengan uji R Square. Berikut hasil nilai R-Square pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji R-Square

Variabel	R Square
Kinerja	0.445

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai R-Square variabel kinerja sebesar 0,446 yang artinya bahwa variabel kinerja yang dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 44,6% dan sisanya 55,4% di pengaruhi variabel lain

Pengujian Hipotesis

Hasil hipotesis dapat dilihat dari besarnya nilai p-value dimana nilainya harus < 0,5 dan juga

berdasarkan hasil estimasi yang digunakan dalam koefisien jalur. Hasil uji hipotesis terlihat dalam tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P-Values
Komitmen Organisasi (X1) → Kinerja (Y)	0.429	0.127	3.384	0.001
Kompetensi → (X2) Kinerja (Y)	0.470	0.148	3.180	0.002

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil uji hipotesis t-statistik 3.384 > t-tabel 1.96 dan nilai *original sample estimate* adalah positif, sebesar 0,429 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan adalah positif, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji t-statistik 3.180 > t-tabel 1,96 dengan nilai *original sample estimate* adalah positif, sebesar 0.470 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan adalah positif, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

PEMBAHASAN

Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Komitmen organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Pada tingkat individual, karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi cenderung memberikan kontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sesuai penelitian (Angraini et al., 2021; Putra & Zabaldi, 2022) menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki motivasi yang lebih besar untuk mencapai hasil yang optimal. Komitmen ini menciptakan ikatan emosional yang kuat antara karyawan dan organisasi, mendorong mereka untuk berjuang keras dalam mengatasi hambatan dan mencapai sasaran yang ditetapkan. Penelitian lain yang mendukung (Nst et al., 2023; Sidik et al., 2015) menunjukkan hasil adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan adanya komitmen yang tinggi, karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas kinerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Kompetensi individu memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Selaras penelitian (Mulang, 2023) bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka cenderung lebih produktif. Begitupun hasil penelitian (Krisnawati & Bagia, 2021) bahwa adanya kompetensi yang dimiliki karyawan mampu memberikan kinerja yang lebih baik. Kompetensi membantu karyawan dalam menjalankan tugas dengan lebih efisien dan efektif, menghasilkan *output* yang lebih baik dalam waktu yang lebih singkat. Karyawan yang merasa mampu menjalankan tugas dengan baik karena memiliki kompetensi yang memadai lebih cenderung termotivasi. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki memberikan rasa percaya diri dan kepuasan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN

Komitmen organisasi dan kompetensi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Interaksi antara keduanya dapat menjadi sumber daya yang kuat untuk meningkatkan kinerja individu dalam suatu organisasi. Tingginya komitmen organisasi mendorong karyawan untuk memberikan dedikasi yang maksimal terhadap tujuan dan nilai perusahaan, sementara kompetensi yang kuat memberikan landasan yang solid untuk pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan. Kedua faktor ini secara bersama-sama menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi, membantu karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

SARAN

Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan komitmen organisasi

melalui upaya manajemen sumber daya manusia dan memastikan pengembangan kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perlu diberikan perhatian terhadap indikator yang berkaitan dengan variabel komitmen organisasi terkait koordinasi antar karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan, karena indikator tersebut memiliki nilai terendah. Untuk meningkatkan indikator ini, pimpinan dapat memberikan bimbingan dan arahan mengenai pentingnya bekerja secara tim dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, dalam variabel kompetensi, perlu diberikan perhatian pada indikator yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki pengetahuan yang relevan dengan bidang pekerjaannya, yang saat ini juga memiliki nilai terendah. Untuk meningkatkan indikator ini, pimpinan dapat membagi tugas dan pekerjaan karyawan sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2(3), 875-888.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan. CV. Pena Persada.
- Asbullah, A., & Suharno, S. (2022). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Kinerja Pegawai UPT-KPHP Tana Tidung. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya*, 8(1), 27-36.
- Astari, A. R. N. (2021). Analisis Faktor Internal Dan Faktor Eksternal Pengorganisasian Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Khair Journal: Management, Education, And Law*, 1(1), 30.
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 6(2), 158-168.
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, 66(June), 101635.
- Christine, C., Hendry, H., & Ernanda, Y. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Abdyta Centra Perabot. *Warta Dharmawangsa*, 15(1), 14-28
- Darmawan, D. (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58-70.
- Daslim, C., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. *Jesya*, 6(1), 136-146.
- Diansyah, M., Athar, H. S., & Fauzi, A. (2020). Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Kaitanya Pada Motivasi Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Distribusi*, 8(2), 267-276.
- Falkoni, F., Hendriani, S., & Syapsan, S. (2023). The Influence of Organizational Climate and Competence on Commitment and Performance of Rectorate Employees: Riau University, Pekanbaru. *Bahtera Inovasi*, 6(2), 114-123
- Gasior, M., Skowron, L., & Sak-Skowron, M. (2021). The Importance of Employees' Competencies: A Comparison between Educational and Business Perspective. *European Research Studies Journal*, XXIV(Special Issue 2), 681-694.
- Gunawan, Y. M., & Wibowo, A. P. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Description Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inoplasindo Mas Perkasa. *Prosiding Konferensi Nasional*, 1177, 1-11.
- Halim, A. (2020). Pengaruh kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Supra matra abadi aek nabara kabupaten labuhanbatu. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(1), 76-88
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29.
- Mangindaan, B., & Tewel, B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Hotel Sutan Raja Amurang the Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment, and Competence To Organizational Citizenship Beh. *Dotulong 85 Jurnal EMBA*, 8(1), 85-96.
- Mulang, H. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 38-51.
- Nst, V. F. H., Ichsana, R. N., & Panggabean, N. R. (2023). the Effect of Organizational Commitment on Employee Performance At Pt. Sentosa Deli Mandiri Medan. *Jurnal Darma Agung*, 31(1), 123.
- Pariesti, A., & Christa, U. R. (2022). Pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and*

- Management*, 3(1), 35-45.
- Prianka, A. N. S., & Trisnawati, N. L. D. E. (2022). Peran Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi (Studi Kasus Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng). *Jurnal Jnana Satya Dharma*, 1(3), 01-09.
- Putra, E., & Zabaldi, N. F. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kota Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 13(1), 21-30.
- Raharjo, S., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 4(1), 143-156.
- Rohmah, Z., & Mahfud, Y. (2021). Pengaruh Budaya Kaizen, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wonosobo. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 3(1), 40-49.
- Salman, M., Ganie, S. A., & Saleem, I. (2020). Employee Competencies as Predictors of Organizational Performance: A Study of Public and Private Sector Banks. *Management and Labour Studies*, 45(4), 416-432.
- Salsabila, & Hermana, H. C. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 26(1), 41-53.
- Sanderson, J., Esfahbodi, A., & Lonsdale, C. (2022). The effect of team-member knowledge, skills and abilities (KSAs) and a common learning experience on sourcing teamwork effectiveness. *International Journal of Physical Distribution and Logistics Management*, 52(5-6), 393-413.
- Sidik, rian fajar, Hermawati, J., & Kurniawan, S. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Ocb. *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi*, 1(1), 69-88.
- Sinambela, E. A., Darmawan, D., & Mendrika, V. (2022). Effectiveness of Efforts to Establish Quality Human Resources in the Organization. *Journal of Marketing and Business Research (MARK)*, 2(1), 47-58.
- Sinarti, T., Sudarmiatin, S., & Hermawan, A. (2022). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kompetensi dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Strategik Dan Simulasi Bisnis*, 3(2), 1-13.
- Suswati, E., Alhasani, I., & Wahyono, G. B. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behaviour (OCB) sebagai Mediasi. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(9), 106-120.
- Toqwy, E., & Edward, E. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Keorganisasian Karyawan Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(01), 63-75.
- Umpusinga, H. A., Redaputri, A. P., & Narundana, V. T. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(1).
- Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., & Papia, J. N. T. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 10462-10468.
- Yafi, E., Tehseen, S., & Haider, S. A. (2021). Impact of green training on environmental performance through mediating role of competencies and motivation. *Sustainability*, 13(10), 5624.
- Zelensova, A. T. dan L. (2021). Analysis of External and Internal Factors. *Quality Access to Success*, 22(182), 2021.