

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Karangasem: Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi

Ida Ayu Putu Sugiartini¹, I Putu Santika², I Made Petrus³, Ni Luh Sili Antari⁴

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis, Pariwisata, dan Pendidikan, Universitas Triatma Mulya

corresponding author email (sili.antari@triatmamulya.ac.id)

How to cite (in APA style):

Sugiartini, I.A.P., Santika, I.P., Petrus, I.M., & Antari, N.L.S. (2026). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Karangasem: Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi. *Warmadewa Management and Business Journal*, 8(1), Pages. 1-9.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karangasem: Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karangasem berjumlah 81 orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus atau sampel jenuh. Teknik analisis penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis Path. Hasil analisis menemukan 1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai; 2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 3) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 4) kepuasan kerja belum mampu sebagai variabel mediasi pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai; dan 5) komitmen organisasi belum mampu sebagai variabel mediasi pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Pada BPKAD Kabupaten Karangasem. Saran dalam penelitian ini diharapkan pimpinan BPKAD Kabupaten Karangasem dapat meningkatkan kompetensi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan menyelenggarakan pelatihan *Soft Skills*, melakukan evaluasi dan penyesuaian tunjangan kinerja, menyusun peta jenjang karier (*career pathing*) bagi pegawai yang jelas, Memberikan penghargaan kepada pegawai dengan masa kerja tertentu dan memberikan ruang bagi pegawai untuk menyampaikan ide, saran, atau solusi terhadap permasalahan kerja melalui forum rutin atau kotak inovasi

Kata kunci : kompetensi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja

Abstract

This study aims to analyze the effect of competence on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of Karangasem Regency: The Mediating Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment. The population of this research consists of all 81 employees at BPKAD Karangasem. The sampling technique used is a census or saturated sampling. The data analysis techniques include validity testing, reliability testing, classical assumption testing, and path analysis. The results show that: (1) competence has a positive and significant effect on job satisfaction, organizational commitment, and employee performance; (2) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance; (3) organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance; (4) job satisfaction does not mediate the effect of competence on employee performance; and (5) organizational commitment does not mediate the effect of competence on employee performance at BPKAD Karangasem. The study suggests that the leadership of BPKAD Karangasem should enhance employee competence, job satisfaction, organizational commitment, and performance. This can be achieved through soft skills training, evaluation and adjustment of performance allowances, development of clear career path planning, providing recognition for years of service, and offering platforms for employees to express ideas, suggestions, or solutions through periodic discussion forums or idea submission platforms.

Keywords: competence, job satisfaction, organizational commitment, performance

PENDAHULUAN

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Karangasem memiliki tugas dan fungsi penting dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Karangasem bertugas melakukan pengelolaan keuangan, melakukan pengawasan keuangan, melakukan penyusunan laporan keuangan, dan melakukan analisis keuangan. Sedangkan fungsi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Karangasem adalah memberikan bimbingan kepada instansi terkait dalam pengelolaan keuangan dan asset; mengelola dan mencatat semua aset daerah, termasuk inventarisasi dan pemeliharaan; mengembangkan dan menerapkan sistem informasi pengelolaan keuangan dan aset daerah yang efisien; dan melakukan koordinasi dengan instansi lain dalam hal pengelolaan keuangan dan aset daerah. Melalui tugas dan fungsinya, Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Karangasem berperan penting dalam menjaga kesehatan finansial daerah dan memastikan bahwa semua aset dikelola dengan baik untuk mendukung pembangunan Kabupaten Karangasem. Adanya tugas dan fungsi tersebut, sangat sangat diperlukan peran penting dari pegawai. Pegawai diharapkan mampu memberikan kinerja yang maksimal. Saat ini Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Karangasem didukung oleh 81 orang pegawai.

Pada era reformasi birokrasi yang menekankan akuntabilitas dan efektivitas kinerja aparatur sipil negara, peningkatan kompetensi pegawai menjadi suatu keharusan strategis bagi instansi pemerintah, termasuk Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Karangasem. Kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, sangat berpengaruh terhadap kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas secara profesional dan bertanggung jawab. Namun, permasalahan yang kerap dihadapi adalah belum meratanya kompetensi pegawai, yang berdampak pada variabilitas kinerja individu maupun unit kerja secara keseluruhan. Selain itu, tingginya beban kerja dan perubahan regulasi yang cepat menuntut adanya penguatan kapasitas pegawai secara berkelanjutan. Dalam konteks tersebut, kompetensi saja tidak cukup menjamin tercapainya kinerja optimal, karena faktor psikologis seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi juga memegang peranan penting.

Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana pegawai merasa nyaman, dihargai, dan puas terhadap lingkungan kerjanya, yang pada akhirnya memengaruhi semangat kerja dan produktivitas. Di sisi lain, komitmen organisasi menunjukkan loyalitas dan keterikatan emosional pegawai terhadap instansi tempat mereka bekerja. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi, apabila tidak disertai dengan kepuasan kerja dan komitmen yang kuat, belum tentu akan menunjukkan kinerja maksimal. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat bertindak sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai. Penelitian ini menjadi relevan bagi BPKAD Kabupaten Karangasem yang berperan strategis dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah, mengingat tuntutan akan transparansi, efisiensi, dan akuntabilitas publik yang terus meningkat. Melalui kajian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan kebijakan pengembangan SDM yang lebih tepat sasaran.

LITERATURE REVIEW

Kompetensi

Spencer dalam [Moeheriono, \(2018\)](#) memberikan pandangan bahwa kompetensi adalah setiap karakteristik yang mendasari seseorang dimana berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar yang memiliki hubungan kausal/sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan yang menghasilkan efektif atau berkinerja prima/superior ditempat kerja. McClelland dalam [Zainal \(2015\)](#) mengatakan kompetensi adalah suatu karakteristik yang mendasar yang dimiliki oleh setiap orang atau pekerja, dimana berdampak langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja dengan baik. Boyatzis dalam [Priansa, \(2017\)](#) mengatakan bahwa kompetensi merupakan kapasitas yang ada pada setiap orang atau pekerja yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Karangasem: Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi

pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Indikator kompetensi menurut Sutrisno dalam [Meidita, \(2019\)](#) yaitu *motives* (motivasi), *Sifat (traits)*, *Self-Concept*, *Knowledge* (Pengetahuan), dan *Skills* (keterampilan).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi akan aspek-aspek yang berbeda dari setiap pekerjaan ([Suwatno & Priansa, 2016](#)). ([Hasibuan, 2017](#)) memberikan pandangan dimana kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang mana sikap ini dicerminkan dari moral kerja. ([Satrio, 2014](#)) mengungkapkan mengenai kepuasan kerja merupakan sifat individu seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan system nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut ([Robbins & Judge, 2015](#)) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Indikator kepuasan kerja menurut Luthans dalam ([Paparang et al., 2021](#)) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa indikator kepuasan kerja adalah Pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menunjukkan tingkat kepercayaan pada diri karyawan mengenai tujuan dan nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan sehingga karyawan tersebut tidak memiliki keinginan untuk perusahaan ([Raharjo et al., 2023](#)). Komitmen juga merupakan kemauan karyawan untuk menyelaraskan antara perilaku pribadinya dengan kepentingan dan tujuan dari perusahaan. Bahkan, terdapat beberapa organisasi yang menjadikan komitmen organisasi sebagai persyaratan untuk menduduki suatu jabatan tertentu ([Muhajir & Arisandra, 2018](#)). Komitmen organisasi dapat dilihat dari tindakan yang dilakukan oleh karyawan, seperti jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka karyawan tersebut cenderung memiliki pandangan positif terhadap perusahaan dan akan mempertahankan keberadaannya di organisasi tersebut ([Sulistiyawati, 2018](#)). Menurut ([Wibowo, 2017](#)) komitmen organisasi mencerminkan tingkatan di mana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap pencapaian tujuan. Indikator komitmen organisasi Newstrom dalam Rakhmanto, dan Saluy (2021) adalah *affective commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment*.

Kinerja Pegawai

Kinerja dalam sudut pandang ([Yikwa & Masyitah, 2018](#)) mengatakan bahwa proses penilaian yang didapatkan dari hasil yang telah dilakukan, dalam hal ini penampilan hasil karya personel baik pada kualitas maupun kuantitas dalam satu organisasi. Pandangan lain mengatakan bahwa kinerja merupakan bagian akhir dari apa yang diterima oleh setiap pekerja atas upayanya untuk dapat menghasilkan pekerjaan ([Hidayat et al., 2020](#)). ([Apriyani & Hawignyo, 2024](#)) berpendapat bila kinerja ialah prestasi kerja sebagai hasil penerapan rencana kerja yang dirancang oleh suatu lembaga, bagi pemerintah atau perusahaan/bisnis, yang pemimpin maupun pegawai laksanakan demi memperoleh tujuan yang sudah terencana. Indikator kinerja pegawai menurut ([Winata, 2016](#)) adalah kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karangasem dengan objek penelitian adalah kompetensi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karangasem yang berjumlah 81 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sampel jenuh yaitu keseluruhan populasi yang dijadikan sampel yaitu berjumlah 81 orang. Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas

dan reliabilitas. Teknik analisis uji hipotesis penelitian menggunakan *path analysis* atau analisis jalur yang telah diuji asumsi klasik sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Hasil analisis karakteristik responden menunjukkan responden laki-laki sebanyak 65,4% dan 34,6% perempuan yang menunjukkan dominasi gender laki-laki dalam penelitian ini. Mayoritas responden memiliki lama kerja lebih dari 10 tahun sebesar 85,2% yang mencerminkan pengalaman kerja yang matang. Dari segi umur responden didominasi oleh responden yang berusia lebih dari 35 tahun sebesar 93,8% yang menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada tahap karier yang mapan. Dari segi pendidikan mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dengan 30,9% responden memiliki gelar S2, diikuti oleh 23,5% dengan gelar S1, yang menunjukkan bahwa responden memiliki latar belakang akademik yang cukup baik untuk mendukung kinerja organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai BPKAD Kabupaten Karangasem didominasi oleh kelompok usia produktif dengan pengalaman kerja yang panjang dan tingkat pendidikan yang tinggi. Kondisi ini memberikan potensi besar untuk mendukung pengambilan keputusan berbasis data serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas disajikan pada tabel 1.

Tabel 1.

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
		Pearson Correlation	keterangan	Cronbach's Alpha	keterangan
Kompetensi (X)	X.1	0,674	Valid	0,757	Reliable
	X.2	0,737	Valid		
	X.3	0,693	Valid		
	X.4	0,696	Valid		
	X.5	0,762	Valid		
Kepuasan Kerja (Y1)	Y1.1	0,568	Valid	0,726	Reliable
	Y1.2	0,615	Valid		
	Y1.3	0,664	Valid		
	Y1.4	0,742	Valid		
	Y1.5	0,503	Valid		
	Y1.6	0,788	Valid		
Komitmen Organisasi (Y2)	Y2.1	0,623	Valid	0,678	Reliable
	Y2.2	0,459	Valid		
	Y2.3	0,809	Valid		
	Y2.4	0,730	Valid		
	Y2.5	0,555	Valid		
	Y2.6	0,478	Valid		

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Karangasem: Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi

Kinerja Pegawai (Y3)	Y3.1	0,521	Valid	0,789	Reliable
	Y3.2	0,676	Valid		
	Y3.3	0,600	Valid		
	Y3.4	0,641	Valid		
	Y3.5	0,505	Valid		
	Y3.6	0,618	Valid		
	Y3.7	0,703	Valid		
	Y3.8	0,615	Valid		
	Y3.9	0,661	Valid		

(Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2025)

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi berdistribusi secara normal. Pengujian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*, yang menghasilkan nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai tersebut melebihi batas signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas dalam analisis regresi. Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2.
Hasil Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83945203
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.055
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

(Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2025)

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan menghitung nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Suatu model regresi dinyatakan mengandung gejala multikolinieritas apabila VIF melebihi angka 10 atau nilai tolerance berada di bawah 0,10. Rincian hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 3

Tabel 3.
Hasil Pengujian Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	X1	.737
	X2	.696
	Y1	.867

a. Dependent Variable: Y2

(Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2025)

Tabel 3, nilai tolerance untuk variabel kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi seluruhnya berada di atas 0,10, sementara nilai VIF masing-masing variabel berada di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians residual antar observasi dalam model regresi. Metode yang digunakan dalam pengujian ini adalah uji Glejser, dengan ketentuan bahwa tidak adanya gejala heteroskedastisitas ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Hasil lengkap dari pengujian tersebut disajikan dalam Tabel 4

Tabel 4.
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.065	2.315		-1.756	.083
	X1	.269	.107	.316	2.525	.064
	X2	-.057	.080	-.091	-.710	.480
	Y1	.078	.066	.136	1.180	.242

a. Dependent Variable: abs

(Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2025)

Tabel 4 menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi semuanya melebihi 0,05. Oleh karena itu, sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan dalam uji Glejser, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

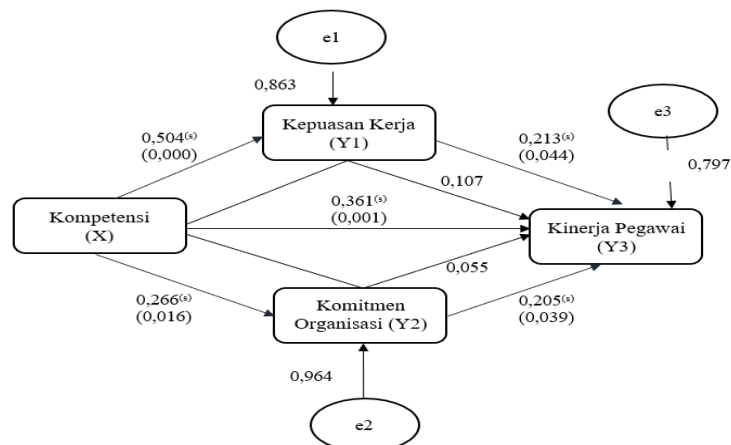
4. Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Tabel 5 menyajikan hasil analisis jalur (*path analysis*) mengenai Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Karangasem: Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi

Tabel 5.
Hasil Pengujian Efek Langsung dan Tidak Langsung

No	Hubungan Antar Variabel	Efek Langsung	Efek Tak Langsung	Efek Total	Sig	Keterangan
1	Kompetensi (X) → Kepuasan kerja (Y1)	0,504	-	0,504	0,000	H1 diterima
2	Kompetensi (X) → Komitmen Organisasi (Y2)	0,266	-	0,266	0,016	H2 diterima
3	Kompetensi (X) → Kinerja Pegawai (Y3)	0,361	-	0,361	0,001	H3 diterima
4	Kepuasan Kerja (Y1) → Kinerja Pegawai (Y3)	0,213		0,213	0,044	H4 diterima
5	Komitmen Organisasi (Y2) → Kinerja Pegawai (Y3)	0,205		0,205	0,039	H5 diterima
6	Kompetensi (X) → kepuasan Kerja (Y1) → Kinerja Pegawai (Y3)	-	0,107 (0,504*0,213)	0,107	-	H6 ditolak
7	Kompetensi (X) → Komitmen Organisasi (Y2) → Kinerja Pegawai (Y3)	-	0,055 (0,266*0,205)	0,055	-	H7 ditolak

(Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2025)



Gambar 1
Model Analisis Jalur
(Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2025)

5. Pembahasan Hasil Penelitian

- 1) Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja pada BPKAD Kabupaten Karangasem
Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai BPKAD Kabupaten Karangasem. Hasil analisis ditunjukkan dari nilai efek langsung kompetensi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,504 dengan nilai uji t sebesar 5,180 dan taraf signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$. Hasil analisis membuktikan bahwa semakin baik kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai BPKAD Kabupaten Karangasem. Pegawai dengan kompetensi yang memadai cenderung merasa lebih percaya diri dan nyaman dalam menjalankan tugasnya sehingga meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi pada BPKAD Kabupaten Karangasem
Kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada BPKAD Kabupaten Karangasem. Hasil analisis ditunjukkan dari nilai efek langsung kompetensi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,266 dengan nilai uji t sebesar 2,456 dan taraf signifikansi sebesar $0,016 \leq 0,05$. Hasil analisis membuktikan bahwa semakin baik kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi pada BPKAD Kabupaten Karangasem. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi tidak hanya mampu melaksanakan tugas dengan baik, tetapi juga cenderung menunjukkan keterikatan emosional dan loyalitas yang kuat terhadap organisasi.
- 3) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada BPKAD Kabupaten Karangasem
Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Karangasem. Hasil analisis ditunjukkan dari nilai efek langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,361 dengan nilai uji t sebesar 3,410 dan taraf signifikansi sebesar $0,001 \leq 0,05$. Hasil analisis membuktikan bahwa semakin baik kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Karangasem. Kompetensi yang memadai memungkinkan pegawai untuk menghadapi berbagai tantangan pekerjaan, mengambil keputusan yang tepat, serta menyelesaikan tugas sesuai standar yang diharapkan. Peningkatan kompetensi secara langsung berdampak positif pada kinerja individu, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.
- 4) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BPKAD Kabupaten Karangasem
Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Karangasem. Hasil analisis ditunjukkan dari nilai efek langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,213 dengan nilai uji t sebesar 1,954 dan taraf signifikansi sebesar $0,044 \leq 0,05$. Hasil analisis membuktikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Karangasem. Hal ini sejalan

dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa pegawai yang puas akan lebih berusaha untuk mencapai tujuan organisasi.

5) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada BPKAD Kabupaten Karangasem

Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Karangasem. Hasil analisis ditunjukkan dari nilai efek langsung komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,205 dengan nilai uji t sebesar 2,096 dan taraf signifikansi sebesar $0,039 \leq 0,05$. Hasil analisis membuktikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Karangasem. Pegawai yang merasa terhubung dengan nilai-nilai organisasi lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

6) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja pada BPKAD Kabupaten Karangasem

Hasil penelitian menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, namun pengaruh tidak langsung tersebut belum terbukti signifikan secara statistik. Hasil analisis ditunjukkan dari nilai efek tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar 0,107. Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung tersebut digunakan Sobel Test dengan hasil nilai $Z = 1,82$ yang lebih kecil dari nilai 1,98 dengan tingkat signifikansi 5%, maka hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja belum mampu sebagai variabel intervening pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Karangasem.

7) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai melalui Komitmen Organisasi pada BPKAD Kabupaten Karangasem.

Hasil penelitian menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, namun pengaruh tidak langsung tersebut belum terbukti signifikan secara statistik. Hasil analisis ditunjukkan dari nilai efek tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebesar 0,055. Untuk menguji signifikansinya digunakan Sobel Test dengan hasil nilai $Z = 1,95$ yang lebih kecil dari nilai 1,98 dengan tingkat signifikansi 5%, maka hasil ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi belum mampu sebagai variabel intervening pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Karangasem. Kompetensi yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan tingkat komitmen mereka terhadap organisasi, baik secara afektif, berkelanjutan, maupun normatif.

KESIMPULAN

Merujuk pada hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut

- 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada BPKAD Kabupaten Karangasem. Artinya semakin tinggi kompetensi mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Karangasem.
- 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada BPKAD Kabupaten Karangasem. Artinya semakin tinggi kompetensi mampu meningkatkan komitmen organisasi pegawai pada BPKAD Kabupaten Karangasem.
- 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Karangasem. Artinya semakin tinggi kompetensi mampu meningkatkan kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Karangasem.
- 4) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Karangasem. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Karangasem.
- 5) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Karangasem. Artinya semakin tinggi Komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Karangasem.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Karangasem: Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi

- 6) Kepuasan kerja belum mampu sebagai variabel mediasi pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Karangasem.
- 7) Komitmen organisasi belum mampu sebagai variabel mediasi pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Karangasem.

DAFTAR PUSTAKA

- [Apriyani, P. A., & Hawignyo. \(2024\). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4\(4\), 3841–3847.](#)
- [Hasibuan, M. S. P. \(2017\). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.](#)
- [Hidayat, A., Mattalatta, S., Sani, A., & N, M. N. \(2020\). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PADA DINAS SOSIAL KOTA MAKASSAR. *Jurnal Mirai Management*, 6\(1\), 202–212.](#)
- [Meidita, A. \(2019\). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2\(2\), 226–237. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3772>](#)
- [Moehersono. \(2018\). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* \(Cetakan 2\). Jakarta: Rajagrafindo Persada.](#)
- [Muhajir, A., & Arisandra, M. L. \(2018\). DAMPAK KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR \(OCB \) PADA KARYAWAN USAHA KECIL DAN MENENGAH \(UKM\)\(STUDI KASUS UKM DILAMONGAN\). *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 10\(1\), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.52166/humanis.v10i1.306>](#)
- [Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. \(2021\). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2\(2\), 119–123.](#)
- [Priansa, D. J. \(2017\). *Pengembangan Strategi & Model Pembelajaran: Inovatif, Kreatif, dan Prestatif dalam Memahami Peserta Didik*. Pustaka Setia.](#)
- [Raharjo, S. B., 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.](#)
- [Robbins, S. P., & Judge, T. A. \(2015\). *Perilaku Organisasi Edisi ke-16*. Salemba Empat.](#)
- [Satrio, D. \(2014\). ANALISIS DETERMINAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT \(Studi Kasus BRSUD Kab. Batang\). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15\(02\), 60–71.](#)
- [Sulistiyawati, N. L. K. S. \(2018\). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN HOTEL BERBINTANG DI BALI. *National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development*, 141–153.](#)
- [Suwatno, & Priansa, D. J. \(2016\). *MANAJEMEN SDM DALAM ORGANISASI PUBLIK DAN BISNIS* \(Cet. ke-5\). Bandung : Alfabeta.](#)
- [Wibowo. \(2017\). *MANAJEMEN KINERJA* \(Edisi 5\). Jakarta : Rajawali Pers.](#)
- [Winata, E. \(2016\). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilman*, 4\(1\), 1–17.](#)
- [Yikwa, N., & Masyitah, S. \(2018\). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Petugas Di Puskesmas Cipayung Jakarta Timur Tahun 2017. *Jurnal Untuk Masyarakat Sehat \(JUKMAS\)*, 2\(2\), 159–174. <https://doi.org/https://doi.org/10.52643/jukmas.v2i2.582>](#)
- [Zainal, V. R. \(2015\). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Rajagrafindo Persada.](#)