Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia p–ISSN: 2541-0849
e-ISSN: 2548-1398
Vol. 10, No. 3, Maret 2025

PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI, DAN REWARD SYSTEM TERHADAP KINERJA PPK DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI INTERVENING DI KPPN AMBON

Rafles Ricadson Purba*, Meutia, Sri Gustina Pane
Universitas Terbuka, Indonesia
Email: rafles.ricadson@gmail.com tia_almer@yahoo.co.id titinapane@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan sistem penghargaan terhadap kinerja pejabat pembuat komitmen (PPK) di lingkungan KPPN Ambon, dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan pemodelan persamaan struktural (SEM) melalui software SmartPLS4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PPK, sedangkan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Selain itu, komitmen organisasi terbukti berperan sebagai pemediasi dalam hubungan antara kompetensi dan sistem penghargaan dengan kinerja PPK. Temuan ini menekankan pentingnya peningkatan kompetensi serta pemberian sistem penghargaan yang efektif guna meningkatkan kinerja pejabat pembuat komitmen di satuan kerja lingkup KPPN Ambon.

Kata Kunci: Kompetensi, Budaya Organisasi, Reward System, Komitmen Organisasi, Kinerja, KPPN Ambon.

Abstract

This study aims to analyze the influence of competence, organizational culture, and reward system on the performance of commitment-making officials (PPK) in the KPPN Ambon environment, with organizational commitment as a mediating variable. The research employs a quantitative approach with data analysis using structural equation modeling (SEM) via SmartPLS4 software. The results indicate that competence and reward systems significantly and positively affect PPK performance, while organizational culture does not have a significant impact. Furthermore, organizational commitment mediates the relationship between competence and the reward system with PPK performance. These findings highlight the importance of enhancing competence and implementing an effective reward system to improve the performance of commitment-making officials in the KPPN Ambon work unit.

Keywords: *Competence, Organizational Culture, Reward System, Organizational Commitment, Performance, KPPN Ambon.*

Pendahuluan

Keberhasilan dari suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut, sehingga diperlukan SDM yang memiliki kompetensi dan kinerja yang superior (Aisyah, 2021; Donny Rommy et al., 2022). Untuk mewujudkan keseimbangan antara kompetensi dan kinerja pegawai dengan kemampuan dan tuntutan organisasi perlu dilakukan pengelolaan Sumber Daya Manusia secara profesional sehingga organisasi dapat berkembang secara produktif, sehingga dapat dikatakan bahwa Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan (Nurhalizah & Oktiani, 2024; Pabendon et al., 2024).

Kinerja merupakan aset utama dalam suatu organisasi adalah keseluruhan hasil atau keberhasilan yang diperoleh seseorang sesuai dengan perannya dalam organisasi, dimana kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi dalam mencapai tujuannya (Simanjuntak et al., 2021). Kinerja menurut sebagai prioritas utama pemenuhan kegiatan atau kebijakan dibandingkan dengan penerapan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi, seperti yang tercantum dalam perencanaan strategis (renstra) organisasi (Mubarok et al., 2020).

Masyarakat sebagai penerimaa manfaat dari instansi pemerintah menuntut hasil terbaik dari setiap instansi pemerintah yang ada (Sinambela, 2021). Pada saat ini kegiatan pemerintah harus berorientasi pada kinerja yang ditunjukkan oleh hasil, bukan hanya berorientasi pada biaya. Hasil dari kinerja tersebut harus terukur serta mendukung pelaksanaan visi dan misi sesuai dengan tugas pemerintahan yang sudah ditetapkan. Satuan kerja yang dibentuk untuk menyelenggarakan fungsi tertentu pemerintahan memiliki kewenangan dan tanggung jawab penggunaan anggaran dalam melaksanakan fungsi tersebut. Dalam menjalankan penggunaan anggaran perlu dilakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan anggaran belanja kementerian negara/lembaga, sehingga Kementerian Keuangan menetapkan peraturan terkait dengan pengukuran kinerja pelaksanaan anggaran pada organisasi pemerintahan. Untuk melihat efektivitas dan efisiensi serta kepatuhan dalam menjalankan regulasi keuangan pada pengelolaan anggaran negara harus dilakukan monitoring dan evaluasi (Kemenkeu, 2018).

Anggaran merupakan instrumen vital yang digunakan pemerintah untuk membiayai berbagai kepentingan rakyat, di mana pelaksanaannya dirancang melalui dokumen RKA-K/L sesuai pemikiran Tamasoleng (2015) dan menekankan konsep value for money serta pengawasan output sebagaimana dikemukakan oleh Mardiasmo dalam Purnomo (2018). Pengukuran kinerja anggaran dilakukan guna meningkatkan efektivitas, alokasi sumber daya, pengambilan keputusan, dan pertanggungjawaban publik, serta memperbaiki komunikasi kelembagaan secara menyeluruh.

KPPN Ambon, sebagai instansi vertikal di bawah Direktorat Jenderal Perbendaharaan, Kementerian Keuangan, bertugas melaksanakan kewenangan perbendaharaan termasuk penyaluran pembiayaan, penatausahaan penerimaan dan pengeluaran kas negara, serta berkoordinasi dengan satuan kerja pelaksana anggaran. Pengelolaan keuangan di satuan kerja dilaksanakan oleh pejabat perbendaharaan yang

bekerja sama dengan Kuasa Pengguna Anggaran (KPA) dan pejabat pembuat komitmen (PPK), dengan standar kompetensi yang ditetapkan dalam PMK No. 50/PMK.05/2018 sesuai dengan UU No. 1 Tahun 2024 tentang Perbendaharaan Negara untuk meningkatkan profesionalisme dan akuntabilitas.

Kementerian Keuangan mengukur kualitas kinerja pelaksanaan anggaran melalui Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) yang diatur dalam PER-5/PB/2024, mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan, dan hasil anggaran untuk mendukung akuntabilitas di semua tingkat pemerintahan. Pengukuran kinerja ini juga mendukung perencanaan strategi dan penetapan tujuan, serta memastikan penggunaan sumber daya yang efektif. Seiring meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan publik yang berkualitas, evaluasi kinerja anggaran menjadi kunci dalam menilai dan meningkatkan kinerja program pemerintah berdasarkan research gap dari studi-studi terdahulu. Adapun research gap tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun), Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Riset Gap
1.	Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022), Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance	Work motivation, leadership style, dan kompetensi melalui *job satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap performance	Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui *job satisfaction*, namun belum dapat disimpulkan apakah kompetensi tersebut memiliki hubungan dengan komitmen dan *reward system* dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2.	Otoo, F. N. K., & Mishra, M. (2018), Influence of human resource development (HRD) practices on hotel industry's performance the role of employee competencies	Kompetensi merupakan suatu konsep penting dalam pengelolaan organisasi, karena erat kaitannya dengan kinerja yang unggul	Hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi karena sampel yang digunakan berasal dari hotel, belum diteliti pengaruhnya apabila sampel dari instansi pemerintah
3.	Thao, P. K., Phuong, N. N. D., Phuc, V. T., & Huan, N. H. (2024), Organizational commitment and its impact on employee performance in the water supply industry: Dataset from Vietnamese state-owned enterprises	Tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja dapat berdampak pada kinerja mereka. Komitmen emosional, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif dapat memengaruhi sejauh mana karyawan berkontribusi dan berkinerja di tempat kerja	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun masih dapat dieksplorasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

Research gap tersebut diketahui bahwa variabel-variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja. Namun belum secara jelas menggambarkan apakah variable tersebut berpengaruh terhadap kinerja pejabat perbendaharaan dalam meningkatkan kinerja akurasi rencana penarikan dana yang terlihat pada indikator deviasi halaman III DIPA.

KPPN Ambon menghadapi tantangan dalam pengelolaan anggaran yang besar, di mana kompetensi pejabat pembuat komitmen (PPK) berperan penting dalam memastikan kinerja anggaran yang optimal. Meski pelaksanaan anggaran sudah baik, indikator Deviasi Halaman III DIPA masih bernilai cukup, dan 89 PPK belum mengikuti uji kompetensi untuk sertifikasi. Kurangnya revisi DIPA mencerminkan rendahnya komitmen perencanaan, sehingga perlu evaluasi terhadap budaya organisasi, sistem penghargaan, dan komitmen PPK dalam pengelolaan anggaran.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan sistem penghargaan terhadap kinerja pejabat pembuat komitmen (PPK) di KPPN Ambon, serta menilai peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Penelitian ini diharapkan bermanfaat secara teoritis dalam pengembangan konsep kinerja pegawai, khususnya terkait kompetensi, budaya organisasi, sistem penghargaan, dan komitmen organisasi, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan solusi bagi satuan kerja dalam meningkatkan kinerja pelaksanaan anggaran, terutama dalam memperbaiki indikator deviasi Halaman III DIPA dan mendukung peningkatan kinerja pejabat pembuat komitmen.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Sumber informasi dari penelitian ini adalah populasi dari pejabat perbendaharaan pada satuan kerja di wilayah kerja KPPN Ambon yaitu Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) yang terdiri dari berbagai jenis kelompok. Sumber data primer berupa pertanyaan atau kuesioner yang diajukan kepada para informan, sedangkan sumber data sekunder dapat berupa jabatan saat ini, lama menjabat, masa kerja, usia, dan jabatan. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen wawancara dan juga menggunakan angket atau kuesioner dalam melakukan penelitian. Data yang dianalisis dalam penelitian ini yaitu Kompetensi (X1), Budaya organisasi (X2), Reward system (X3), Komitmen (Y1), dan Kinerja (Y2).

Metode pemodelan persamaan struktural (SEM) digunakan dalam proses analisis data pada penelitian ini, yang didukung oleh SmartPLS 4. SEM merupakan suatu teknik statistik yang mampu menganalisis pola hubungan antara konstruk laten dan indikatornya, konstruk laten yang satu dengan lainnya, serta kesalahan pengukuran secara langsung (Putlely dkk.,t.t.). SEM memungkinkan dilakukannya analisis diantara beberapa variabel dependen dan independen secara langsung Satu atau lebih variabel endogen dan satu atau lebih variabel eksogen diperiksa menggunakan SEM untuk menentukan hubungannya. Pendekatan SEM dianggap berhasil dalam menilai pengukuran variabel laten dan mempelajari hubungan antara variabel laten.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi objek penelitian

KPPN Ambon merupakan instansi vertikal Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan yang bertugas dalam pengelolaan keuangan negara, termasuk

penyaluran anggaran melalui satuan kerja (satker). Dalam pelaksanaan anggaran, kuasa pengguna anggaran dibantu oleh pejabat pembuat komitmen (PPK), di mana terdapat 174 PPK yang bertugas di 229 satker di wilayah kerja KPPN Ambon. Penelitian ini dilakukan pada September 2024 terhadap PPK di wilayah tersebut dengan menggunakan angket yang dianalisis melalui software SmartPLS4. Data responden dideskripsikan berdasarkan karakteristik jenis kelamin, usia, jabatan, pendidikan, masa kerja, dan status sertifikasi PPK Negara Tersertifikasi (PNT).

Analisis Statistik Deskriptif

Variabel Kompetensi

Tabel 2. Nilai Jawaban Reponden untuk Variabel Kompetensi (X1)

Item Pertanyaan	Jumlah Nilai Jawaban					Total Nilai	Nilai Rata-rata	Kategori
	1	2	3	4	5			
1	1	2	13	111	47	723	4,16	Tinggi
2	0	1	8	106	59	745	4,28	Sangat Tinggi
3	0	2	11	110	51	732	4,21	Tinggi
4	0	2	7	96	69	754	4,33	Sangat Tinggi
5	0	1	11	94	68	751	4,32	Sangat Tinggi
6	0	0	4	100	70	762	4,38	Sangat Tinggi
7	0	3	11	118	42	721	4,14	Tinggi
8	0	0	5	99	70	761	4,37	Sangat Tinggi
Rata-rata Total X_1						5949	4,27	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Nilai rata-rata untuk variabel kompetensi yaitu 4,27 dengan kategori sangat tinggi, sedangkan untuk nilai rata-rata terendah yaitu 4,14 dan nilai rata-rata tertinggi yakni 4,38 dimana hal tersebut berarti responden memiliki persepsi yang sangat positif terhadap variabel tersebut atau merasa puas dengan kompetensi yang mereka miliki. Namun demikian modus untuk variabel ini adalah 4 atau setuju, dimana mayoritas responden masih sebatas setuju pada kompetensi yang mereka miliki.

Variabel Budaya Organisasi

Tabel 3. Nilai Jawaban Reponden untuk Variabel Budaya Organisasi (X2)

Item Pertanyaan	Jumlah Nilai Jawaban					Total Nilai	Nilai Rata-rata	Kategori
	1	2	3	4	5			
1	0	1	11	87	75	758	4,36	Sangat Tinggi
2	0	0	12	89	73	757	4,35	Sangat Tinggi
3	0	2	11	97	64	745	4,28	Sangat Tinggi
4	1	1	5	83	84	770	4,43	Sangat Tinggi
5	0	3	14	100	57	733	4,21	Sangat Tinggi
6	1	0	7	82	84	770	4,43	Sangat Tinggi
7	1	2	10	103	58	737	4,24	Sangat Tinggi
8	0	1	5	102	66	755	4,34	Sangat Tinggi
Rata-rata Total X_2						6025	4,33	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Nilai rata-rata untuk variabel budaya organisasi yaitu 4,33 dengan kategori sangat tinggi, sedangkan untuk nilai rata-rata terendah yaitu 4,21 dan nilai rata-rata tertinggi yakni 4,43 yang keseluruhan rata-rata untuk tiap item pertanyaan berada dalam kategori sangat tinggi dimana hal tersebut berarti responden memiliki persepsi yang sangat positif terhadap variabel tersebut atau merasa puas dengan budaya organisasi yang ada pada lingkungan kerja mereka. Pada variabel ini nilai variasinya berada pada rentang yang cukup kecil antara nilai rata-rata terendah dengan nilai rata-rata tertinggi dimana hanya antara 4,21 hingga 4,43 yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada pada masing-masing organisasi responden sudah sangat mendukung dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dari responden sehingga mereka merasa puas dengan budaya organisasi yang terbentuk pada lingkungan masing-masing.

Variabel Reward system

Tabel 4. Nilai Jawaban Reponden untuk Variabel Reward system (X3)

Item Pertanyaan	Jumlah Nilai Jawaban							Kategori
	1	2	3	4	5	Total Nilai	Nilai Rata-rata	
1	6	9	22	80	57	695	3,99	Tinggi
2	2	6	22	84	60	716	4,11	Tinggi
3	0	5	28	89	52	710	4,08	Tinggi
4	0	8	37	68	61	704	4,05	Tinggi
5	1	5	26	77	65	722	4,15	Tinggi
6	0	0	10	60	104	790	4,54	Sangat Tinggi
7	0	1	9	78	86	771	4,43	Sangat Tinggi
8	0	0	1	74	99	794	4,56	Sangat Tinggi
9	0	1	10	82	81	765	4,24	Sangat Tinggi
10	0	0	1	89	84	779	4,27	Sangat Tinggi
Rata-rata Total X_3						6035	4,24	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Nilai rata-rata untuk variabel reward system yaitu 4,24 dengan kategori sangat tinggi, sedangkan untuk nilai rata-rata terendah yaitu 3,99 dan nilai rata-rata tertinggi yakni 4,56 dimana hal tersebut berarti responden memiliki persepsi yang sangat positif terhadap variabel tersebut atau merasa puas dengan reward system yang ada pada instansi tempat mereka bekerja. Meskipun demikian, item pertanyaan terkait dengan honor yang diterima oleh pejabat pembuat komitmen tampaknya menjadi item pertanyaan yang memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan dengan yang lainnya. Namun, rentang nilai rata-rata item pertanyaan antara 3,99 hingga 4,56 menunjukkan adanya variasi persepsi yang lebih luas pada variabel reward system dibandingan dengan variabel yang lain.

Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 5. Nilai Jawaban Reponden untuk Variable Komitmen Organisasi (Y1)

Item Pertanyaan	Jumlah Nilai Jawaban							Kategori
	1	2	3	4	5	Total Nilai	Nilai Rata-rata	

1	0	1	19	108	46	721	4,14	Tinggi
2	0	2	18	88	66	740	4,25	Sangat Tinggi
3	0	4	23	97	50	715	4,11	Tinggi
4	0	3	18	89	64	736	4,23	Sangat Tinggi
5	0	3	24	96	51	717	4,12	Tinggi
6	0	5	37	85	47	696	4,00	Tinggi
7	0	1	9	81	83	768	4,41	Sangat Tinggi
8	0	8	52	65	49	677	3,89	Tinggi
9	0	1	22	90	61	733	4,15	Tinggi
Rata-rata Total Y_1						6503	4,15	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Nilai rata-rata pada variabel komitmen organisasi yaitu 4,15 dengan kategori tinggi dengan nilai rata-rata terendah pada 3,89 dan rata-rata tertinggi 4,41. Namun demikian walaupun berada pada kategori tinggi, variabel ini menjadi variabel dengan nilai rata-rata terendah untuk salah satu item pertanyaan yang diajukan kepada responden. Secara keseluruhan item pertanyaan yang disampaikan kepada responden menunjukkan bahwa responden puas dengan komitmen organisasi yang mereka miliki, namun terlihat responden masih lebih puas terhadap variabel lainnya.

Variabel Kinerja

Tabel 6. Nilai Jawaban Reponden untuk Variabel Kinerja (Y2)

Item Pertanyaan	Jumlah Nilai Jawaban							Kategori
	1	2	3	4	5	Total Nilai	Nilai Rata-rata	
1	0	1	7	96	70	757	4,35	Sangat Tinggi
2	0	1	10	102	61	745	4,28	Sangat Tinggi
3	0	0	2	92	80	774	4,45	Sangat Tinggi
4	2	5	11	103	53	722	4,15	Tinggi
5	0	0	4	83	87	779	4,48	Sangat Tinggi
6	0	1	10	91	72	756	4,34	Sangat Tinggi
7	0	0	2	85	87	781	4,49	Sangat Tinggi
8	0	1	10	101	62	746	4,29	Sangat Tinggi
Rata-rata Total Y_2						6060	4,35	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

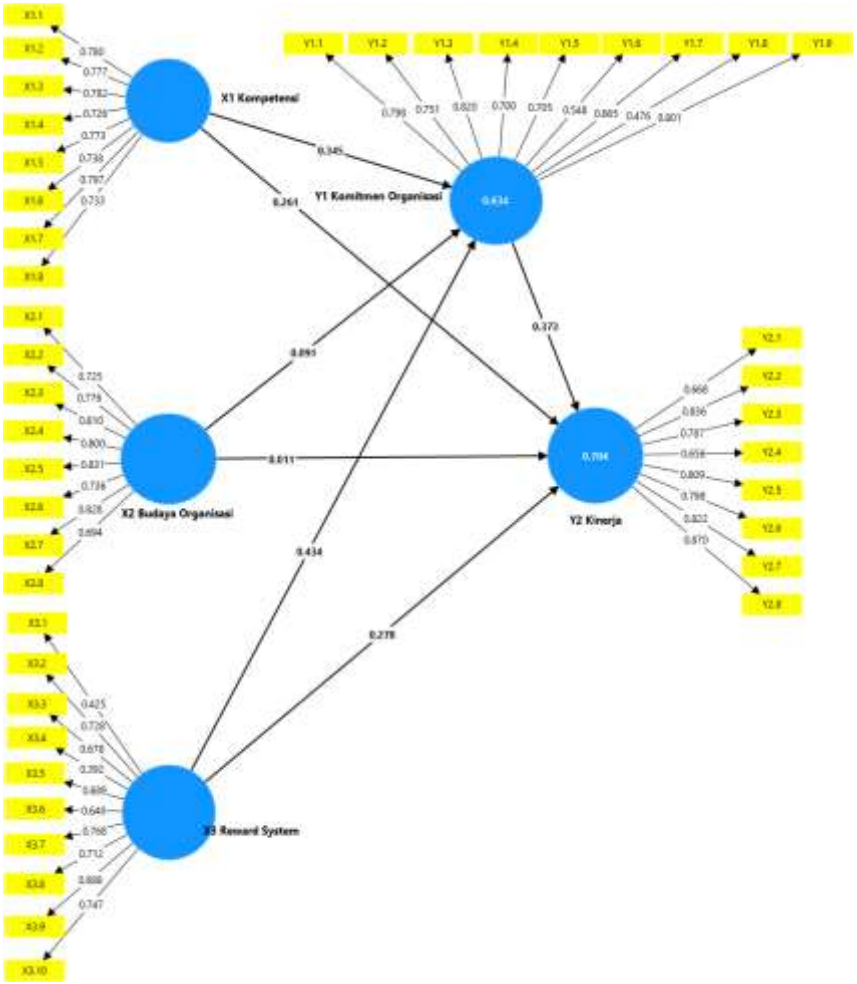
Variabel kinerja menunjukkan nilai rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu pada nilai 4,35 dengan nilai rata-rata terendah yaitu 4,15 dan nilai rata-rata tertinggi 4,49. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden sangat puas dengan kinerja yang mereka miliki selama ini.

Evaluasi Outer Model

Standarized Loading Factor

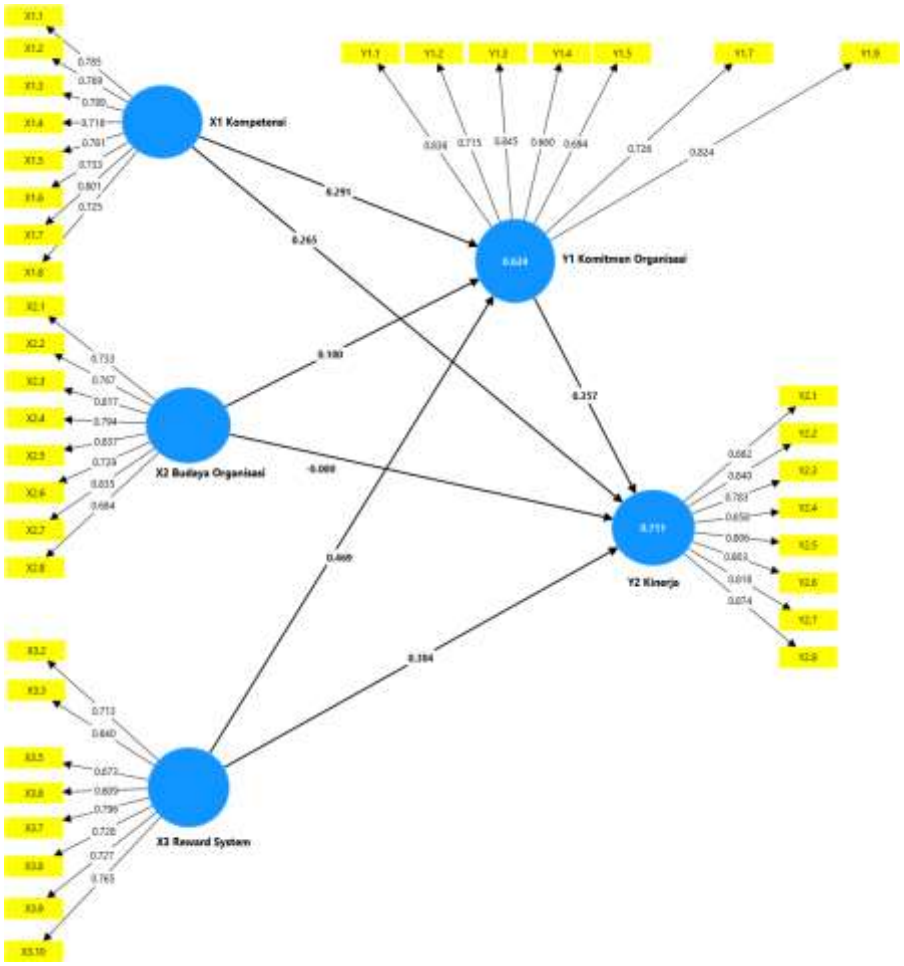
Salah satu evaluasi model PLS pada Outer Model adalah standarized loading factor yang digunakan untuk melihat ketepatan indikator yang digunakan. yang dihitung

menggunakan SmartPLS (Ghozali, 2014). Ukuran refleksif tersebut dikatakan tinggi jika memiliki nilai lebih besar dari 0,70 (>0,70) dengan konstruk yang ingin diukur. Namun Chin (1998) dalam Ghozali (2014) menyebutkan bahwa nilai loading factor 0,50 sampai dengan 0,60 dianggap cukup untuk masing-masing indikator terhadap variabel konstruknya sedangkan Average Variance Extracted (AVE) harus lebih besar dari 0,5.



Gambar 1. Standarized Loading Factor Awal

Hasil pengujian tahap I menunjukkan bahwa nilai loading factor untuk 2 indikator pada variabel reward system yaitu X3.1 dan X3.4, serta 2 indikator pada variabel komitmen organisasi yaitu Y1.6 dan Y1.8 memiliki nilai lebih kecil dari 0,6 (<0,6) sehingga dinyatakan tidak Valid. Indikator tersebut kemudian dikeluarkan dari model penelitian, kemudian indikator yang tersisa dari hasil pengujian tahap I dilakukan pengujian kembali untuk memperoleh nilai yang memenuhi syarat validitas.



Gambar 2 Standarized Loading Factor Setelah menghapus indikator yang tidak memenuhi nilai validitas

Hasil pengujian tahap II menunjukkan bahwa semua indikator variabel yang tersisa memiliki nilai loading factor >0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua seluruh indikator yang tersisa telah memenuhi convergent validity.

Average Variance Extracted (AVE)

Validitas diskriminan dapat dilihat dari nilai Average Variance Extracted (AVE) yang digunakan untuk menguji akar kuadrat dari setiap AVE apakah memiliki korelasi lebih besar dari setiap konstruk laten. Menurut Hair et al., (2019) nilai AVE minimum untuk melihat keandalan apabila mencapai nilai 0,50. Yang digunakan untuk menilai seberapa baik sebuah konstruk laten dalam menjelaskan varians dari indikator-indikatornya.

Tabel 7. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
X1 Kompetensi	0.582	Validitas Konvergen Memadai
X2 Budaya Organisasi	0.603	Validitas Konvergen Memadai
X3 *Reward system*	0.502	Validitas Konvergen Memadai
Y1 Komitmen Organisasi	0.578	Validitas Konvergen Memadai
Y2 Kinerja	0.615	Validitas Konvergen Memadai

Sumber: Data primer diolah, 2024

Terlihat bahwa nilai AVE > 0,5 yang menunjukkan bahwa semua indikator mampu menjelaskan konstruknya dengan baik dan dianggap valid.

Cronbach's Alpha

Alpha menunjukkan seberapa baik item-item dalam instrumen mengukur konstruk yang sama secara konsisten, Cronbach's Alpha merupakan sebuah ukuran keandalan dengan nilai 0 – 1. Uji reliabilitas dengan menggunakan SmartPLS 4 dilakukan untuk dengan mengukur nilai conbrach's alpha yang lebih besar dari 0,7 (Nunally, 1994 dalam Ghozali, 2014). Hasil pengujian reliabilitas instrumen untuk masing-masing konstruk

Tabel 8. Ringkasan hasil uji reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha Statistik	rho_a	Reliabilitas Komposit	Syarat	Kesimpulan
Kompetensi	0.898	0.904	0.918	0,7	Reliabel
Budaya Organisasi	0.906	0.911	0.924	0,7	Reliabel
Reward system	0.859	0.870	0.889	0,7	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.876	0.884	0.905	0,7	Reliabel
Kinerja	0.909	0.919	0.927	0,7	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan uji reabilitas instrumen yang dilakukan terhadap 174 responden, dapat diketahui bahwa nilai Conbrach's Alpha statistik untuk masing-masing konstruk semuanya lebih besar dari 0,7. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item instrumen untuk masing-masing konstruk yaitu kompetensi, budaya organisasi, reward system, komitmen organisasi dan kinerja dinyatakan reliabel.

Diskriminan Validity

Menurut Hair (2014) validitas diskriminan menunjukkan sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dengan konstruk lainnya berdasarkan korelasi antar konstruk tersebut. Jika suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik, maka akan memiliki korelasi yang tinggi dengan indikator lain yang mengukur dirinya sendiri dibandingkan dengan indikator-indikator yang mengukur konstruk lain. Cara mengujinya adalah jika *square root of Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar dari korelaso dengan seluruh konstruk lainnya maka disimpulkan bernilai baik, nilai yang direkomendasikan yaitu lebih besar dari 0,50.

Tabel 9. Nilai AVE dan AVE Kuadrat

Variabel	Average variance extracted (AVE)	*square root of Average Variance Extracted* (AVE)
X1 Kompetensi	0,582	0,76
X2 Budaya Organisasi	0,603	0,78
X3 *Reward system*	0,502	0,71
Y1 Komitmen Organisasi	0,578	0,76
Y2 Kinerja	0,615	0,78

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari olah data cross loading nilai korelasi antara suatu konstruk dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten memprediksi indikator pada blok masing-masing lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

R Square (R2)

Menurut Hair et al., (2019) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa baik model regresi menjelaskan variabilitas variabel dependen berdasarkan variabel independen. Adapun acuannya sebagai berikut:

Nilai R2 < 0,19 dikategorikan sebagai lemah
Nilai R2 sebesar 0,20 – 0,33 dikategorikan sebagai moderate
Nilai R2 sebesar 0,34 – 0,67 dikategorikan sebagai substansial
Nilai R2 > 0,67 dikategorikan sebagai kuat

Tabel 10. Nilai R2 (Koefisien Determinasi)

Variabel	R-square	R-square adjusted	Keterangan
Y1 Komitmen Organisasi	0.624	0.617	Substansial
Y2 Kinerja	0.711	0.704	Kuat

Sumber: Data primer diolah, 2024

Nilai koefisien determinasi dari komitmen organisasi diprediksi dipengaruhi oleh variabel kompetensi, budaya organisasi, dan *reward system* sebesar 62,4% sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Variabel kinerja diprediksi dipengaruhi oleh variabel kompetensi, budaya organisasi, dan *reward system* sebesar 71,1% sedangkan 28,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

a. Q2 *Predictive Relevance*

Dalam pengujian dengan inner model juga dilakukan dengan menghitung nilai Q^2 (*predictive relevance*). Menurut Ghozali (2014) bahwa nilai Q^2 digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model serta estimasi parameternya. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika $Q^2 \leq 0$ menunjukkan bahwa model yang ada kurang memiliki *predictive relevance*. Untuk menghitung Q^2 menggunakan rumus sebagai berikut:

$Q^2 = 1 - (1- R1^2)(1- R2^2)$
$Q^2 = 1 - (1- 0{,}624^2)(1- 0{,}711^2)$
$Q^2 = 1 - (1- 0{,}389)(1- 505)$
$Q^2 = 1 - (0{,}611)(0{,}495)$
$Q^2 = 1 - 0{,}302$
$Q^2 = 0{,}698$

Nilai Q^2 yang lebih besar dari nol (0) menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* atau model nilai relevan.

Pengujian Hipotesis

Tabel 11. Path Coefficient Inner Model

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
X1 Kompetensi -> Y1 Komitmen Organisasi	0.291	0.297	0.082	3.561	0.000
X1 Kompetensi -> Y2 Kinerja	0.265	0.272	0.093	2.840	0.005
X2 Budaya Organisasi -> Y1 Komitmen Organisasi	0.100	0.107	0.082	1.224	0.221
X2 Budaya Organisasi -> Y2 Kinerja	-0.000	0.009	0.080	0.004	0.997
X3 *Reward system* -> Y1 Komitmen Organisasi	0.469	0.458	0.083	5.636	0.000
X3 *Reward system* -> Y2 Kinerja	0.304	0.290	0.109	2.775	0.006
Y1 Komitmen Organisasi -> Y2 Kinerja	0.357	0.355	0.075	4.724	0.000

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil uji path coeficient terhadap variabel penelitian sebagai berikut:

Uji Hipotesis 1 (H1): Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pejabat pembuat komitmen pada satuan kerja lingkup KPPN Ambon Besarnya koefisien parameter untuk variabel kompetensi terhadap komitmen organisasi sebesar 0.291 yang artinya apabila nilai kompetensi bertambah sebesar 1 satuan akan mempengaruhi penambahan nilai komitmen organisasi sebesar 0.291 satuan. Adapun nilai T-statistik adalah 3.561 > 1.96 dan nilai P value sebesar 0.000 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Uji Hipotesis 2 (H2): Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pejabat pembuat komitmen pada satuan kerja lingkup KPPN Ambon, besarnya koefisien parameter untuk variabel kompetensi terhadap kinerja sebesar 0.265 yang artinya apabila nilai kompetensi bertambah sebesar 1 satuan akan mempengaruhi penambahan nilai kinerja sebesar 0.265 satuan. Adapun nilai T-statistik adalah 2.840 > 1.96 dan nilai P value sebesar 0.005 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Uji Hipotesis 3 (H3): Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pejabat pembuat komitmen pada satuan kerja lingkup KPPN Ambon, Besarnya koefisien parameter untuk variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0.100 yang artinya apabila nilai budaya organisasi bertambah sebesar 1 satuan akan mempengaruhi penambahan nilai komitmen organisasi sebesar 0.100 satuan. Adapun nilai T-statistik adalah 1.224< 1.96 dan nilai P value sebesar 0.221 > 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Uji Hipotesis 4 (H4): Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pejabat pembuat komitmen pada satuan kerja lingkup KPPN Ambon, Besarnya koefisien parameter untuk variabel budaya organisasi terhadap kinerja sebesar -0.000 yang artinya apabila nilai budaya organisasi bertambah sebesar 1 satuan tidak akan mempengaruhi penambahan nilai kinerja. Adapun nilai T-statistik adalah 0.004 < 1.96 dan nilai P value sebesar 0.997 > 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Uji Hipotesis 5 (H5): Reward system berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pejabat pembuat komitmen pada satuan kerja lingkup KPPN Ambon, Besarnya koefisien parameter untuk variabel reward sytem terhadap kinerja sebesar 0.469 yang artinya apabila nilai kompetensi bertambah sebesar 1 satuan akan mempengaruhi penambahan nilai komitmen organisasi sebesar 0.469 satuan. Adapun nilai T-statistik adalah 5.636 > 1.96 dan nilai P value sebesar 0.000 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa reward sytem memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Uji Hipotesis 6 (H6): Reward system berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pejabat pembuat komitmen pada satuan kerja lingkup KPPN Ambon, Besarnya koefisien parameter untuk variabel reward sytem terhadap kinerja sebesar 0.304 yang artinya apabila nilai kompetensi bertambah sebesar 1 satuan akan mempengaruhi penambahan nilai kinerja sebesar 0.304 satuan. Adapun nilai T-statistik adalah 2.775 > 1.96 dan nilai P value sebesar 0.006 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa reward sytem memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Uji Hipotesis 7 (H7): Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pejabat pembuat komitmen pada satuan kerja lingkup KPPN Ambon, Besarnya koefisien parameter untuk variabel komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 0.357 yang artinya apabila nilai kompetensi bertambah sebesar 1 satuan akan mempengaruhi penambahan nilai kinerja sebesar 0.357 satuan. Adapun nilai T-statistik adalah 4.724 > 1.96 dan nilai P value sebesar 0.000 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini, yang dapat meningkatkan kinerja antara lain: kompetensi, reward system, dan komitmen organisasi. Pada hipotesis 1, besarnya koefisien parameter untuk variabel kompetensi terhadap komitmen organisasi sebesar 0.291 dan nilai T-statistik adalah 3.561 > 1.96 serta P value sebesar 0.000 < 0.05 yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pejabat pembuat komitmen dengan pengetahuan, pengalaman dan keterampilan mumpuni yang dimiliki mampu meningkatkan komitmen organisasi dari pejabat pembuat komitmen, dimana sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Manurung (2017) yang meneliti bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Apabila seluruh pejabat pembuat komitmen memiliki kompetensi yang baik maka akan meningkatkan komitmen pegawai tersebut untuk tetap bertahan dan berkontribusi bagi organisasi.

Pada hipotesis 2, besarnya koefisien parameter untuk variabel kompetensi terhadap kinerja sebesar 0.265 dan nilai T-statistik adalah 2.840 > 1.96 serta P value sebesar 0.005 < 0.05 yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini membuktikan bahwa kewajiban bagi pejabat pembuat komitmen untuk mengikuti uji kompetensi sehingga seluruh pejabat pembuat komitmen memiliki kompetensi yang baik mampu meningkatkan kinerja dari pejabat pembuat komitmen (Kanak-kanak et al., 2022). Untuk memperoleh pengetahuan yang cukup terkait dengan kompetensi maka pejabat pembuat komitmen dapat meningkatkan kompetensi dengan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengerahuan tentang peraturan dalam pelaksanaan anggaran. Penelitian terdahulu yang menjadi pedoman untuk penelitian ini adalah oleh Hajiali (2022) dengan hasil penelitian bahwa kompetensi mampu mempengaruhi kinerja dari pegawai. Apabila seluruh pejabat pembuat komitmen memiliki kompetensi yang baik maka akan memiliki kinerja yang baik juga terutama dalam menyusun perencanaan dalam pelaksanaan anggaran.

Hipotesis 3 menemukan bahwa besarnya koefisien parameter untuk variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0.100, dan nilai T-statistik adalah 1.224 < 1.96 dan nilai P value sebesar 0.221 > 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian sebelumnya oleh Ellys (2020) menyimpulkan jika budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dari pegawai dimana pegawai yang merasa cocok dengan nilai dan norma budaya dalam organisasi cenderung akan berkomitmen terhadap organisasi. Hal tersebut mungkin jika faktor eksternal diluar budaya organisasi lebih dominan mempengaruhi komitmen organisasi. Pada saat ini faktor yang mempengaruhi seseorang untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut kemungkinan karena reward yang diterima sehingga tetap bertahan pada organisasi tersebut, atau juga dimungkinkan karena sifat pekerjaan yang merupakan tanggungjawab pejabat pembuat komitmen sebagai penanggungjawab dalam menyusun perencanaan dan realisasi anggaran.

Pada hipotesis 4, Besarnya koefisien parameter untuk variabel budaya organisasi terhadap kinerja sebesar -0.000 yang artinya apabila nilai kompetensi bertambah sebesar 1 satuan tidak akan mempengaruhi penambahan nilai kinerja. Adapun nilai T-statistik adalah 0.004 < 1.96 dan nilai P value sebesar 0.997 > 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sarumaha, W. (2022) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja, demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti, D. (2022) menyatakan hal yang sama.

Kenyataannya pada penelitian yang dilakukan pada saat ini menyatakan hal yang berbeda, terbukti pada hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti pada saat ini, berkaitan dengan hasil penelitian ini terdapat perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan peneliti sebelumnya berkaitan dengan tempat penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Peneliti melakukan penelitian dengan responden pejabat pembuat komitmen yang terdapat pada satuan kerja yang berbeda-beda, yang berarti budaya organisasi yang berlaku di tiap satuan kerja juga berbeda-beda. Hal ini juga berbeda dengan penelitian

sebelumnya yang melakukan penelitian pada perusahaan swasta, sedangkan peneliti pada saat ini melakukan penelitian terhadap pejabat pembuat komitmen yang merupakan aparatur sipil negara pada satuan kerja, dimana pada dasarnya budaya organisasi pada satuan kerja pemerintah lebih formal dan birokratis dibandingkan dengan sektor swasta, dimana pada sektor pemerintah lebih berorientasi kepada pelayanan publik sedangakan swasta lebih berorientasi kepada keuntungan.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang lebih kuat yang mempengaruhi kinerja dari pejabat pembuat komitmen dibandingkan dengan budaya organisasi. Selain perbedaan budaya organisasi pada masing-masing satuan kerja, teknologi dan alat bantu kerja yang membuat pejabat pembuat komitmen mampu untuk meningkatkan kinerja membuat pengaruh budaya organisasi tidak begitu kuat. Selain itu kompetensi dan keterampilan yang dimiliki pejabat pembuat komitmen memungkinkan untuk tetap berkinerja baik meskipun budaya organisasi lemah.

Pada hipotesis 5 Besarnya koefisien parameter untuk variabel reward sytem terhadap komitmen organisasi sebesar 0.469 dengan nilai T-statistik adalah 5.636 > 1.96 dan nilai P value sebesar 0.000 < 0.05 yang menunjukkan bahwa reward sytem memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Reward system yang baik berarti akan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dari pejabat pembuat komitmen terhadap organisasi. Kustiani (2021) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa Reward system, mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja.

Pada hipotesis 6 Besarnya koefisien parameter untuk variabel reward sytem terhadap kinerja sebesar 0.304 yang artinya apabila nilai kompetensi bertambah sebesar 1 satuan akan mempengaruhi penambahan nilai kinerja sebesar 0.304 satuan. Adapun nilai T-statistik adalah 2.775 > 1.96 dan nilai P value sebesar 0.006 < 0.05 yang menunjukkan bahwa reward sytem memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Reward system yang baik berarti akan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dari pejabat pembuat komitmen. Noorazem et, al., (2021) menyimpulkan bahwa Reward system, yang terdiri dari reward finansial dan non-finansial, memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi, disampaikan juga bahwa reward yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan dan kinerja mereka di tempat kerja.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alkandi (2023) dimana hasil penelitian menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif antara reward system dengan kinerja karyawan. Secara umum reward system yang efektif akan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja. Dalam hal ini pejabat pembuat komitmen diberikan honor sesuai dengan besaran pagu yang dikelolanya, pejabat pembuat komitmen juga diberi kesempatan untuk mengambil jabatan fungsional perbendaharaan yang akan meningkatkan pendapatan pegawai bersangkutan.

Pada hipotesis 7 Besarnya koefisien parameter untuk variabel komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 0.357 yang artinya apabila nilai kompetensi bertambah sebesar 1 satuan akan mempengaruhi penambahan nilai kinerja sebesar 0.357 satuan. Adapun nilai T-statistik adalah 4.724 > 1.96 dan nilai P value sebesar 0.000 <

0.05. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriani (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang postitif antara komitmen dengan kinerja karyawan. Komitmen organisasi mengacu pada sejauh mana seorang karyawan merasa terikat secara emosional, terlibat, dan setia pada organisasi tempat ia bekerja. Penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi biasanya berkorelasi dengan kinerja karyawan yang lebih baik.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alhamidi (2023) dengan hasil penelitian yang menyebutkan bahwa komitmen yang dimiliki oleh seseorang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan. Komitmen afektif dianggap menjadi pendorong utama kinerja karyawan. Karyawan yang terikat secara emosional pada organisasi cenderung lebih proaktif, lebih terlibat, dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap produktivitas dan keberhasilan organisasi. Sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan dari satuan kerja perlu untuk meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Terakhir bahwa koefisien parameter kompetensi terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai pemediasi sebesar 0.104 yang berarti terdapat pengaruh tidak langsung yang positif, dan nilai T-statistik sebesar 2.875 > 1.96 serta P value 0.004 < 0.05 yang menunjukkan pengaruh positif. Sedangkan besarnya koefisien parameter budaya organisasi terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai pemediasi sebesar 0.036 yang berarti terdapat pengaruh tidak langsung yang positif, dan nilai T-statistik sebesar 1.139 < 1.96 serta P value 0.225 > 0.05.

Besarnya koefisien parameter reward system terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai pemediasi sebesar 0.167 yang berarti terdapat pengaruh tidak langsung yang positif, dan nilai T-statistik sebesar 3.636 > 1.96 serta P value 0.000 < 0.05 yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Komitmen organisasi menjadi pemediasi antara hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, walaupun pengaruh dari budaya organisasi tidak langsung yang positif dan tidak signifikan, namun dengan melalui komitmen organisasi terdapat perubahan nilai ketika melalui variabel pemediasi.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pejabat pembuat komitmen (PPK) di lingkungan KPPN Ambon. Kompetensi yang mencakup keterampilan, pengalaman, dan kemampuan intelektual memberikan kontribusi positif terhadap komitmen dan kinerja. Namun, budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen maupun kinerja PPK, yang mengindikasikan bahwa lingkungan internal organisasi serta dukungan terhadap PPK tidak cukup mempengaruhi aspek-aspek tersebut. Sebaliknya, sistem penghargaan (reward system) berperan besar dalam meningkatkan komitmen dan kinerja PPK, baik dalam bentuk imbalan finansial maupun non-finansial.

Selain itu, komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja PPK dan berperan sebagai pemediasi dalam hubungan antara kompetensi serta sistem penghargaan

dengan kinerja. Artinya, semakin tinggi komitmen yang dimiliki PPK, semakin baik pula kinerjanya. Namun, komitmen organisasi tidak berperan sebagai pemediasi antara budaya organisasi dengan kinerja PPK, yang menegaskan bahwa faktor budaya organisasi kurang berkontribusi dalam peningkatan kinerja PPK di lingkungan KPPN Ambon.

DAFTAR PUSTAKA

Aisyah, N. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus*. CV AA Rizky.

Alkandi, I. G., Khan, M. A., Fallatah, M., Alabdulhadi, A., Alanizan, S., & Alharbi, J. (2023). The impact of incentive and reward systems on employee performance in the Saudi primary, secondary, and tertiary industrial sectors: A mediating influence of employee job satisfaction. *Sustainability*, *15*(4), 3415.

Budi, A. (2022). Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja Karyawan. Dynamic Management Journal, 6(2), 83-90.

Donny Rommy, S. S., Sulistiyana, H. C. S., Dermawan Perangin-angin, S. E., Mubtadi, A. G., SH, M. M., & Muslim Faisal, S. E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Lakeisha.

Davis, R., & Cates, S. (2018). The Implementation Of The Organizational Culture Assessment Instrument In Creating A Successful Organizational Cultural Change. International Journal of Business & Public Administration, 15(1).

Ellys, E., & Ie, M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, *20*(1), 75–84.

Fitriani, D., FoEh, J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *3*(2), 981–994.

Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of work motivation, leadership style, employee competence on job satisfaction and employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, *2*(1), 57–69.

Kanak-kanak, D. I. T., Muhammadiyah, U., & Hamka, P. (2022). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia*. *1*(04), 207–222.

Kustiani, L., Widiawati, D., & Isnuwardiati, K. (2021). Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Reward Terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, *18*(1), 19–33.

Khan, R. A., Gulzar, A., & Wahab, F. (2019). The impact of reward systems on organizational commitment: A case of the telecom sector. International Journal of Human Resource Studies, 9(3), 89-103

Manurung, N., & Riani, A. L. (2017). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, *18*(1), 10–19.

Mubarok, N. W., Hidayatunisa, N. F., Rahayu, N., & Nurbayanti, N. L. (2020). Analisis Sumber Daya Manusia (Sdm) Pt. Weha Transportasi Indonesia Tbk. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, *2*(2), 114–122.

Maliha, M. N., Tayeh, B. A., & Aisheh, Y. I. A. (2024). Impacts of human resources management strategies and practices on workers performance in construction

industry: a review. Journal of Civil Engineering and Management, 1-18.
Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, *1*(3), 197–207. https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18
Noorazem, N. A., Md Sabri, S., & Mat Nazir, E. N. (2021). The effects of reward system on employee performance. Jurnal Intelek, 16(1), 40-51.
Pabendon, T., Sandy, S., Manda, D., Karyono, K., & Arta, D. N. C. (2024). Dinamika Kepemimpinan Transformasional Dalam Mendorong Inovasi Organisasi: Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Start-Up. *Jurnal Darma Agung*, *32*(2), 1012–1023.
Pramudya, I. W. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Investama Aqua Mambal (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR).
Purnomo, B., & Putri, C. (2018). Akuntabilitas, Transparansi, Pengawasan dan Kinerja Anggaran Berkonsep Value For Money. Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan, 6(3), 467-480.
Simanjuntak, M., Triharjono, B. A., Banjarnahor, A. R., Sari, O. H., Purba, S., Hasibuan, A., Harizahayu, H., Purba, B., Handiman, U. T., & Ismail, M. (2021). *Perancangan Organisasi dan Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.

Copyright holder:
Rafles Ricadson Purba, Meutia, Sri Gustina Pane (2025)

First publication right:
Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

