Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset
Volume 4, Nomor 6, November 2026
e-ISSN: 2988-5418; p-ISSN: 2988-6031, Hal. 194-203
DOI: https://doi.org/10.61132/lokawati.v4i6.2899
Tersedia: https://journal.arimbi.or.id/index.php/Lokawati

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Manado

Agnes M. Sumolang[1*], Daisy I. E. Sundah[2], Mikke R. Marentek[3]
[1-3]Program Studi Manajemen Bisnis, Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado, Indonesia
**Penulis Korespondensi: sumolangcantik@gmail.com*

Abstract. *This study aims to analyze the effect of technical competence on employee performance at the Manado City Tourism Office, particularly in the context of cross-divisional assignments that create a mismatch between employees' competence and their assigned tasks. This study employed a quantitative approach using an explanatory survey design. The research sample was determined through saturated (total) sampling of all 40 employees at the Manado City Tourism Office. Data were collected using a 1-5 Likert-scale questionnaire and analyzed through validity and reliability testing, classical assumption testing, and simple linear regression analysis using IBM SPSS Statistics 25. The results show that employees' technical competence is in the high category (mean = 3.48), while employee performance is in the moderate category (mean = 3.35). The regression equation obtained is Ŷ = 19.513 + 1.348X. The t-test results show that t-count (7.438) > t-table (2.021) with a significance value of 0.000 (< 0.05), meaning H0 is rejected and H1 is accepted. The coefficient of determination (R^2) of 0.593 indicates that technical competence explains 59.3% of the variation in employee performance, while the remaining 40.7% is influenced by other factors outside the model, such as cross-divisional workload, motivation, work environment, and leadership. It is concluded that technical competence has a positive and significant effect on employee performance at the Manado City Tourism Office.*

Keywords*: Cross-Divisional Assignment; Employee Performance; Public Sector; Simple Linear Regression; Technical Competence.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi teknis terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Manado, khususnya dalam konteks fenomena penugasan lintas divisi yang menyebabkan ketidaksesuaian (mismatch) antara kompetensi pegawai dengan tugas yang dibebankan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survei eksplanatif. Sampel penelitian ditentukan dengan teknik sampling jenuh (total sampling) terhadap seluruh pegawai Dinas Pariwisata Kota Manado yang berjumlah 40 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert 1-5 dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear sederhana dengan bantuan IBM SPSS Statistics 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi teknis pegawai berada pada kategori tinggi (mean = 3,48), sedangkan kinerja pegawai berada pada kategori cukup (mean = 3,35). Persamaan regresi yang diperoleh adalah Ŷ = 19,513 + 1,348X. Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung (7,438) > t-tabel (2,021) dengan signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,593 menunjukkan bahwa kompetensi teknis mampu menjelaskan 59,3% variasi kinerja pegawai, sedangkan 40,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti beban penugasan lintas divisi, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Disimpulkan bahwa kompetensi teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Manado.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai; Kompetensi Teknis; Penugasan Lintas Divisi; Regresi Linear Sederhana; Sektor Publik.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset paling strategis bagi organisasi, baik di sektor swasta maupun sektor publik. Organisasi yang mampu mengelola dan mengembangkan kompetensi sumber daya manusianya secara optimal akan memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Spencer & Spencer, 1993). Kompetensi menjadi fondasi utama dalam mewujudkan kinerja pegawai yang tinggi sekaligus pelayanan publik yang berkualitas, termasuk pada instansi pemerintah daerah yang tengah berupaya mewujudkan tata kelola

Naskah Masuk: 31 Juli 2026; Revisi: 31 Agustus 2026; Diterima: 29 September 2026; Terbit: 01 November 2026

pemerintahan yang baik (good governance). Dinas Pariwisata Kota Manado merupakan perangkat daerah yang mengelola dan mengembangkan sektor pariwisata di salah satu destinasi unggulan Indonesia, terutama dengan keberadaan Taman Nasional Bunaken. Potensi pariwisata yang besar ini menuntut pegawai dengan kompetensi tinggi agar pengelolaan pariwisata berjalan efektif dan efisien serta mampu meningkatkan kontribusi sektor pariwisata terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kota Manado. Namun demikian, dalam pelaksanaan tugas di lapangan ditemukan fenomena penugasan lintas divisi, yaitu kondisi ketika pegawai pada suatu divisi diberikan tugas-tugas di luar cakupan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) divisinya. Kondisi ini menimbulkan ketidaksesuaian (mismatch) antara kompetensi pegawai dengan tugas yang harus diselesaikan, sehingga berpotensi menurunkan kualitas output pekerjaan, memperpanjang waktu penyelesaian tugas, serta meningkatkan tingkat kesalahan kerja. Kondisi ini berkaitan erat dengan prinsip the right man in the right place dalam manajemen sumber daya manusia, di mana kesesuaian antara kompetensi pegawai dan tugas yang dibebankan merupakan faktor penentu utama pencapaian kinerja optimal (Wibowo, 2016). Berbagai penelitian terdahulu telah membuktikan adanya pengaruh signifikan antara kompetensi dan kinerja pegawai. Sutrisno (2017) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah, sementara Moeheriono (2014) menegaskan bahwa semakin tinggi kesesuaian kompetensi dengan bidang tugas, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Meskipun demikian, penelitian yang secara khusus mengkaji fenomena penugasan lintas divisi dalam konteks hubungan kompetensi dan kinerja pada instansi pemerintah bidang pariwisata masih sangat terbatas, sehingga terdapat kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dijembatani melalui kajian yang lebih spesifik dan kontekstual. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mendeskripsikan gambaran kompetensi pegawai; (2) menganalisis kondisi kinerja pegawai; dan (3) menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Manado melalui pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana.

2. KAJIAN TEORITIS

Konsep Kompetensi

Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang berkaitan secara kausal dengan kinerja efektif atau superior dalam suatu pekerjaan atau situasi tertentu (Spencer & Spencer, 1993). Kompetensi tidak hanya menyangkut pengetahuan, tetapi juga kemampuan menerapkan pengetahuan tersebut dalam tindakan nyata di tempat kerja. Dalam konteks aparatur pemerintahan, kompetensi umumnya dikelompokkan menjadi

kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural yang bersinergi membentuk kinerja yang optimal.

Konsep Kinerja

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang diukur antara lain melalui kualitas output pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, dan tingkat kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Kinerja yang optimal merupakan hasil interaksi antara kemampuan (kompetensi), motivasi, dan kesempatan yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Penugasan Lintas Divisi dalam Organisasi Publik

Penugasan lintas divisi merujuk pada praktik pemberian tugas kepada pegawai di luar tupoksi divisi tempat mereka ditempatkan. Dalam konteks organisasi publik, praktik ini seringkali muncul akibat keterbatasan jumlah pegawai maupun kebutuhan operasional yang mendesak. Ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dan tugas yang diberikan pada gilirannya dapat menimbulkan beban kerja tidak proporsional, frustrasi kerja, dan penurunan motivasi, yang bermuara pada menurunnya kinerja pegawai secara keseluruhan (Mangkunegara, 2015).

Tabel 1. Data Penelitian Terdahulu.

No.	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Variabel & metode	Hasil/Temuan Utama
1.	Muhammad Andi Prayogi, Muhammad Taufik Lesmana & Lukman Hakim Siregar (2019)	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel: kompetensi, disiplin, kinerja; Metode: kuantitatif, Asosiatif	Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dengan R2 sebesar 0,790 atau 79%
2.	Ayu Anjani (2019)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Variabel: kompetensi, Motivasi, kinerja; Metode: Kuantitatif, regresi Berganda	Kompetensi dan Motivasi Kerja merupakan 2 faktor penting yang secara signifikan meningkatkan kinerja Karyawan diantaranya nilai dari R Squrenya mencapai 0,462 atau 46,2%
3.	Rivai & Basri (2005)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Sektor Publik	Variabel: kompetensi, motivasi, kepemimpinan, kinerja; Metode: path analysis	Kompetensi merupakan prediktor kinerja paling dominan dibanding motivasi dan kepemimpinan.

4.	Meiske Kristin Lumanauw (2022)	Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya	Variabel : kompetensi, karakteristik, kinerja, Metode : Kuantitatif, regresi berganda	Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan .Secara simultan, Kompetensi dan Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kompetensi sebagai variabel yang paling dominan
5.	Rustandi (2017)	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Jawa Barat	Variabel: kompetensi teknis, manajerial, kinerja; Metode: kuantitatif, regresi berganda	Kompetensi teknis dan manajerial secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja dan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, kompetensi diposisikan sebagai variabel independen (X) yang memengaruhi kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: H0: Kompetensi teknis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Manado. H1: Kompetensi teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Manado.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survei eksplanatif (explanatory survey research) yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara kompetensi (X) dan kinerja pegawai (Y) melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2019; Singarimbun & Effendi, 2008). Penelitian dilaksanakan di Dinas Pariwisata Kota Manado, Kawasan Megamas, Kelurahan Wenang Selatan, Kecamatan Wenang, Kota Manado. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pariwisata Kota Manado yang berjumlah 37 orang, ditambah tenaga magang/PKL yang turut terlibat dalam pelaksanaan tugas operasional. Karena jumlah populasi relatif kecil (kurang dari 100 orang), penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling/sensus), di mana seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria inklusi dijadikan responden. Berdasarkan pengumpulan data di lapangan, jumlah sampel akhir yang berpartisipasi adalah 40 responden. Variabel independen (X) adalah kompetensi pekerja yang diukur melalui 5 butir indikator kompetensi teknis, sedangkan variabel dependen (Y) adalah kinerja pekerja yang diukur melalui 12 butir indikator

yang mencakup kualitas output pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, dan tingkat kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Kedua variabel diukur menggunakan instrumen kuesioner berskala Likert 1-5 (Sangat Tidak Setuju sampai Sangat Setuju). Uji validitas instrumen dilakukan dengan korelasi Pearson Product Moment, dengan kriteria butir dinyatakan valid apabila r hitung > r tabel pada $\alpha = 0,05$. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha, dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Alpha ≥ 0,60. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov/Shapiro-Wilk), uji linieritas (Test for Linearity), dan uji heteroskedastisitas (Scatter Plot dan uji Glejser). Teknik analisis data utama menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan model $Y = a + bX$, di mana Y adalah kinerja pegawai, a adalah konstanta, b adalah koefisien regresi, dan X adalah kompetensi teknis. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) pada taraf signifikansi 5%, sedangkan besarnya kontribusi variabel X terhadap Y diukur menggunakan koefisien determinasi (R^2). Seluruh pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics Versi 25.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Penelitian dilaksanakan di Dinas Pariwisata Kota Manado dengan melibatkan 40 orang responden yang terdiri atas pegawai ASN dan staf yang bertugas di berbagai bidang, meliputi Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata, Bidang Pemasaran Pariwisata, Bidang Pengembangan Ekonomi Kreatif, Bidang Kelembagaan dan SDM Pariwisata, serta Sekretariat.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Pengukuran variabel dilakukan dengan skala Likert 1-5. Hasil pengolahan data menunjukkan variabel Kompetensi Teknis (X) memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 3,48 yang termasuk kategori tinggi/baik. Pegawai secara umum memiliki pengetahuan teknis dan pemahaman prosedur kerja yang baik di bidang kepariwisataan, meskipun skor pada indikator penguasaan tugas di luar bidang utama relatif lebih rendah dibanding indikator lain. Adapun variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 3,35 yang termasuk kategori cukup, mengindikasikan bahwa kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan, khususnya pada aspek ketepatan waktu penyelesaian tugas dan konsistensi kualitas output saat menghadapi beban penugasan lintas divisi.

Hasil Uji Kualitas Data dan Uji Asumsi Klasik

Uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment menunjukkan seluruh butir pernyataan (5 butir Kompetensi Teknis dan 12 butir Kinerja) memiliki nilai r hitung > r tabel (0,325 pada $\alpha = 0,05$; N = 37) dengan signifikansi $p < 0,05$, sehingga seluruh butir instrumen dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai 0,754 untuk variabel Kompetensi Teknis (5 item) dan 0,873 untuk variabel Kinerja (12 item). Karena kedua nilai Alpha berada di atas 0,60, seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Kompetensi Teknis (X)	0,754	5	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,873	12	Sangat Reliabel

Uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi 0,200 ($p > 0,05$) untuk residual, yang membuktikan bahwa data berdistribusi normal. Uji linieritas menunjukkan nilai Sig. Deviation from Linearity sebesar 0,412 ($p > 0,05$), yang berarti terdapat hubungan linier yang signifikan antara Kompetensi Teknis (X) dan Kinerja Pegawai (Y). Sementara itu, uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi variabel independen terhadap nilai absolut residual > 0,05, sehingga disimpulkan model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik tersebut, model regresi linear sederhana dinyatakan layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil pengolahan data dengan analisis regresi linear sederhana $Y = a + bX$ menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = 19,513 + 1,348X$.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana (Variabel Dependen: Kinerja Pegawai).

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	19,513	3,550	-	5,497	0,000
Kompetensi Teknis	1,348	0,181	0,770	7,438	0,000

Nilai konstanta (a = 19,513) menunjukkan bahwa apabila Kompetensi Teknis (X) bernilai konstan (0), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 19,513. Nilai koefisien regresi (b = 1,348) bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Kompetensi Teknis akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 1,348 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap (ceteris paribus).

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t (parsial) dilakukan untuk menguji apakah variabel Kompetensi Teknis (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,438 dan nilai t tabel sebesar 2,021 pada taraf signifikansi 5%, dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena t hitung (7,438) > t tabel (2,021) dan

nilai Sig. (0,000) < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Manado.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (R^2).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,770	0,593	0,582	3,482

Nilai R Square (R^2) sebesar 0,593 (59,3%) menunjukkan bahwa kompetensi teknis mampu menjelaskan 59,3% variasi kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Manado, sedangkan sisanya sebesar 40,7% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain di luar model penelitian ini, seperti beban kerja akibat penugasan lintas divisi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Nilai korelasi (R) sebesar 0,770 menunjukkan hubungan yang kuat antara kompetensi teknis dan kinerja pegawai, sesuai kriteria interpretasi Sugiyono (2019) untuk rentang nilai 0,60-0,799.

Pembahasan

Temuan penelitian ini memperkuat teori Spencer dan Spencer (1993) yang menyatakan bahwa kompetensi berkaitan secara kausal dengan kinerja efektif dan superior dalam pekerjaan. Nilai kompetensi teknis yang berada pada kategori tinggi (mean = 3,48) namun belum diikuti oleh kinerja yang setara (mean = 3,35, kategori cukup) mengindikasikan adanya kesenjangan antara kapasitas kompetensi yang dimiliki pegawai dan hasil kerja aktual, yang diduga berkaitan dengan fenomena penugasan lintas divisi di lingkungan Dinas Pariwisata Kota Manado. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sutrisno (2017) dan Moeheriono (2014) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah, serta memperkuat pandangan Wibowo (2016) mengenai pentingnya prinsip the right man in the right place. Skor yang relatif rendah pada indikator penguasaan tugas di luar bidang utama mengindikasikan bahwa ketidaksesuaian (mismatch) kompetensi-tugas akibat penugasan lintas divisi berpotensi menjadi salah satu faktor yang menghambat pegawai mencapai kinerja optimal, meskipun penelitian ini menguji hubungan tersebut secara deskriptif-kontekstual dan bukan sebagai variabel moderasi formal dalam model regresi. Dengan kontribusi kompetensi teknis sebesar 59,3% terhadap variasi kinerja, hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan determinan yang kuat namun bukan satu-satunya faktor penentu kinerja pegawai. Sisa 40,7% variasi yang belum terjelaskan membuka ruang bagi penelitian lanjutan untuk mengkaji variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, atau penugasan lintas divisi sebagai variabel moderasi/mediasi secara eksplisit.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data terhadap 40 responden pegawai Dinas Pariwisata Kota Manado, dapat disimpulkan: (1) kompetensi teknis pegawai berada pada kategori tinggi (mean = 3,48); (2) kinerja pegawai berada pada kategori cukup (mean = 3,35); (3) kompetensi teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 19{,}513 + 1{,}348X$, t hitung (7,438) > t tabel (2,021), dan signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga H0 ditolak dan H1 diterima; serta (4) kompetensi teknis menjelaskan 59,3% variasi kinerja pegawai ($R^2 = 0{,}593$), sedangkan 40,7% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model, termasuk diduga terkait dengan praktik penugasan lintas divisi yang belum sepenuhnya mempertimbangkan kesesuaian kompetensi pegawai. Bagi Dinas Pariwisata Kota Manado, disarankan untuk meningkatkan kesesuaian antara kompetensi pegawai dan penugasan yang diberikan (prinsip the right man in the right place), mengadakan pelatihan teknis berkala untuk memperkuat kemampuan pegawai menghadapi tugas di luar bidang utamanya, serta menyusun kebijakan penempatan dan rotasi pegawai berbasis data kompetensi. Bagi pimpinan dan manajemen, hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi kinerja tahunan dan dasar penyusunan mekanisme penugasan lintas divisi yang lebih terstruktur. Bagi pegawai, disarankan untuk proaktif meningkatkan kompetensi secara mandiri dan berkelanjutan (self-development). Adapun bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain (misalnya motivasi kerja, lingkungan kerja, atau kepemimpinan), mempertimbangkan penugasan lintas divisi sebagai variabel moderasi/mediasi secara eksplisit, serta memperluas cakupan sampel penelitian untuk meningkatkan generalisasi hasil.

DAFTAR REFERENSI

A'machdi, A., Hartati, W., & Sylvani. (2025). Pengaruh person job fit dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cirebon. *Jurnal Akuntansi*.

Darmawati, A., & Indartono, S. (2015). Perbedaan gender pada hubungan person job fit dan organizational fit dengan kinerja dan OCB. *Jurnal Ilmu Manajemen, 12*(2), 6–15.

DeRue, D. S., & Morgeson, F. P. (2007). Stability and change in person-team and person-role fit over time: The effects of growth satisfaction, performance, and general self-efficacy. *Journal of Applied Psychology, 92*(5), 1242–1253. https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1242

Emilia, C., & Soemaryani, I. (2025). Pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja pegawai: Studi kasus pada ASN Kantor Camat Jatisampurna. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 11*(6.A), 163–184.

Fauzi. (n.d.). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*.

Komalasari, D. (2021). Pengaruh pelatihan kompetensi berulang terhadap skor SKP: Studi pada Pemerintah Jawa Barat. *Jurnal Ilmu Pemerintahan, 8*(3), 55–68. https://doi.org/10.15804/tner.21.63.1.07

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology, 58*(2), 281–342. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x

Lutfiyah, L., Oetomo, H. W., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap person job fit dan kinerja karyawan pada PT Andromedia. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 8*(3), 684–699. https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p684-699

Makiah, & Suryani, L. (2024). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tabalong. *JAPB, 7*(1), 984–999.

Malik, K. J., & Prasojo, E. (2023). Determinant factors in the implementation of merit system: An overview of Indonesian case. *Asian Journal of Social and Humanities, 2*(3), 665–675. https://doi.org/10.59888/AJOSH.V2I03.187

Nugraha, Y. A., & Ramdansyah, A. D. (2022). Peran mediasi kepuasan kerja terhadap hubungan person-job fit dengan kinerja pegawai. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal, 4*(2), 165–173. https://doi.org/10.35899/biej.v4i2.373

Nur Afifah, Z., Supardi, & Dharmanto, A. (2024). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Tambun Utara. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, dan Perpajakan, 1*(3), 290–305. https://doi.org/10.61132/jeap.v1i3.351

Nurqamar, I. F., Haerani, S., & Mardiana, R. (2014). Konflik peran dan ambiguitas peran: Implikasinya terhadap stres kerja dan kinerja pejabat struktural prodi. *Jurnal Analisis, 3*(1), 24–31.

Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly, 15*(2), 150–163. https://doi.org/10.2307/2391486

Sari, E., & Nugroho, R. (2017). Kompetensi teknis dan manajerial: Pengaruh pada kinerja karyawan BUMN sektor energi. *Jurnal Energi dan Manajemen, 3*(1), 67–82.

Sayuga, H. D., Ambarwati, A., & Fatmawati, R. (2023). Pengaruh person-job fit dan person-organization fit terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi (JIABI), 7*(2), 147–…

Ubaidillah, M. J. F., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal on Education, 5*(4), 10892–10900. https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2006

Utami, R., & Prasetyo, E. (2018). Pengaruh kompetensi fungsional terhadap kinerja pegawai publik. *Jurnal Manajemen SDM, 5*(2), 45–58.

Van Laar, E., Van Deursen, A. J. A. M., Van Dijk, J. A. G. M., & De Haan, J. (2017). The relation between 21st-century skills and digital skills: A systematic literature review. *Computers in Human Behavior, 72*, 577–588. https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.03.010

Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja pegawai: Kompetensi, kompensasi dan motivasi (literature review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin, 1*(1), 1–14. https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1

Widyastuti, T., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan antara person job-fit dengan kepuasan kerja pada karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang. *Jurnal EMPATI*, *7*(3). https://doi.org/10.14710/empati.2018.21746

Wospakrik, S., Sabandar, S. Y., & Rantererung, C. L. (2025). Pengaruh kompetensi pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Edagotadi Kabupaten Deiyai. *Jurnal Syntax Admiration*, *6*(2), 1219–1228. https://doi.org/10.46799/jsa.v6i2.2126