

Dampak Komitmen, Kompetensi, dan Profesionalisme terhadap Kinerja melalui Motivasi pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kabupaten Tangerang

Nurul Khofifah Lestari ^{1*}, Hamsinah ² Ali Zaenal Abidin ³

^{1*,2,3} Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Program Pascasarjana, Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten, Indonesia.

Email: nurulkhofifah107@gmail.com ^{1*} dosen00941@unpam.ac.id ² alizaenalabidin@unpam.ac.id ³

Histori Artikel:

Dikirim 23 Agustus 2026; *Diterima dalam bentuk revisi* 18 September 2026; *Diterima* 25 September 2026; *Diterbitkan* 10 November 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STMIK Indonesia Banda Aceh.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Komitmen (X1), Kompetensi (X2), dan Profesionalisme (X3) terhadap Kinerja (Y) pegawai, baik secara langsung maupun melalui Motivasi (Z) sebagai variabel mediasi, pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Kabupaten Tangerang. Penelitian dilatarbelakangi oleh variasi tingkat komitmen, kompetensi, profesionalisme, dan motivasi kerja pegawai yang berdampak pada capaian kinerja instansi dalam menjalankan program pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan teknik sensus terhadap 125 pegawai sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert yang terdiri atas 44 butir pernyataan, kemudian dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, profesionalisme, dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Kompetensi, profesionalisme, dan motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan komitmen tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja. Motivasi memediasi pengaruh komitmen secara penuh dan kompetensi secara parsial, sedangkan mediasi terhadap profesionalisme tidak signifikan.

Kata Kunci: Komitmen; Kompetensi; Profesionalisme; Motivasi; Kinerja.

Abstract

This study aims to analyze the influence of Commitment (X1), Competence (X2), and Professionalism (X3) on Employee Performance (Y), both directly and through Motivation (Z) as a mediating variable, at the Department of Women Empowerment and Child Protection (DPPPA) of Tangerang Regency. The study was motivated by variations in employees' levels of commitment, competence, professionalism, and work motivation, which affect the agency's performance in implementing women empowerment and child protection programs. This research employed an associative quantitative approach using a census technique involving all 125 DPPPA employees as respondents. Data were collected through a Likert-scale questionnaire consisting of 44 statement items and analyzed using Structural Equation Modeling based on Partial Least Squares (SEM-PLS) with the assistance of SmartPLS 4.0. The findings indicate that competence, professionalism, and commitment have a positive and significant effect on motivation. Competence, professionalism, and motivation also have a positive and significant effect on performance, while commitment does not have a direct effect on performance. Motivation fully mediates the effect of commitment and partially mediates the effect of competence, whereas its mediating effect on professionalism is not significant.

Keyword: Commitment; Competence; Professionalism; Motivation; Performance.

1. Pendahuluan

Semangat reformasi birokrasi mengharuskan seluruh instansi pemerintah, termasuk perangkat daerah teknis di tingkat kabupaten, mengelola aparatur sipil negara secara lebih profesional demi mewujudkan pelayanan publik yang efektif dan akuntabel. Hal ini juga berlaku bagi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Kabupaten Tangerang yang memikul tanggung jawab strategis dalam menjalankan program pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Terwujudnya tanggung jawab tersebut sangat bergantung pada kinerja pegawai, yang di lapangan masih menunjukkan fluktuasi capaian dari tahun ke tahun, seiring beragamnya tingkat komitmen, kompetensi, profesionalisme, dan motivasi kerja di kalangan pegawai.

Kajian di bidang manajemen sumber daya manusia sektor publik menunjukkan bahwa keterkaitan antara komitmen, kompetensi, dan profesionalisme dengan kinerja pegawai belum menunjukkan pola yang konsisten. Yuliana *et al.* (2025) menemukan bahwa kompetensi dan komitmen kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai pada organisasi sektor publik, sedangkan Setiadi dan Lutfi (2021) menunjukkan bahwa kontribusi komitmen organisasi terhadap kinerja relatif kecil dibandingkan variabel lainnya apabila tidak dijumpai oleh mekanisme intervening yang sesuai. Sebaliknya, Hairudin (2025) dan Asri *et al.* (2023) menegaskan bahwa dampak profesionalisme terhadap kinerja lebih kuat apabila dihubungkan melalui motivasi kerja, bukan hanya melalui pengaruh langsung. Perbedaan hasil temuan ini mengindikasikan adanya jalur mediasi yang masih jarang diuji secara simultan dalam satu model, terutama pada konteks dinas teknis yang menangani isu pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.

Kesenjangan tersebut menjadi dasar bagi penelitian ini untuk menguji secara bersamaan pengaruh langsung komitmen, kompetensi, dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai, sekaligus mengungkap peran motivasi kerja sebagai variabel penghubung di antara ketiganya, dengan menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) pada seluruh populasi pegawai DPPPA Kabupaten Tangerang. Pendekatan ini digunakan karena mampu menguji model struktural yang kompleks meskipun dengan ukuran sampel terbatas, sekaligus memberikan estimasi yang terukur atas peran mediasi melalui nilai Variance Accounted For (VAF), sebagaimana dianjurkan oleh Hair *et al.* (2021).

Merujuk pada uraian di atas, penelitian ini diarahkan untuk: (1) mengkaji pengaruh komitmen, kompetensi, dan profesionalisme terhadap motivasi kerja; (2) mengkaji pengaruh komitmen, kompetensi, profesionalisme, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai; dan (3) mengkaji peran mediasi motivasi kerja dalam menghubungkan pengaruh komitmen, kompetensi, dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai di DPPPA Kabupaten Tangerang.

Kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tangerang, yang diukur berdasarkan berbagai indikator seperti beban kerja, kualitas kerja, kemandirian, inisiatif, kemampuan beradaptasi, dan kerja sama tim, belum sepenuhnya optimal. Masalah yang paling menonjol adalah rendahnya tingkat kemandirian dan inisiatif di kalangan pegawai, karena mayoritas pegawai masih menunggu instruksi dari atasan untuk melaksanakan tugas yang seharusnya dapat diselesaikan secara mandiri. Hal ini tentu berdampak pada efektivitas dan efisiensi layanan yang diberikan kepada masyarakat secara keseluruhan. Untuk memahami kondisi sumber daya manusia saat ini, berikut disajikan distribusi pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tangerang.

Fenomena serupa juga ditemukan pada instansi pemerintahan lain. Batik dan Marampa (2024) mengungkapkan bahwa disiplin kerja dan komitmen kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai pada badan kepegawaian daerah, namun kontribusi komitmen relatif lebih kecil dibandingkan disiplin kerja itu sendiri. Candrika dan Darmi (2023) menemukan bahwa profesionalisme dan kualitas sumber daya manusia baru berdampak optimal terhadap kinerja apabila diperkuat oleh komitmen organisasional sebagai variabel penghubung, sedangkan Febyanti *et al.* (2023) mendapati bahwa motivasi kerja, kompetensi, dan komitmen afektif secara simultan menentukan kinerja aparatur militer. Ragam temuan ini menunjukkan bahwa hubungan komitmen, kompetensi, dan profesionalisme terhadap kinerja sangat bergantung pada konteks organisasi serta

ada tidaknya variabel perantara yang menjembatani, sehingga pengujian pada konteks DPPPA sebagai instansi teknis pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak menjadi relevan untuk dilakukan.

Secara teoretis, keterkaitan antarvariabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui perspektif *social exchange theory*, yang memandang bahwa pegawai yang merasa dihargai dan diperlakukan adil oleh organisasi melalui pengembangan kompetensi, penguatan profesionalisme, serta iklim kerja yang mendukung akan membalasnya dengan komitmen dan motivasi kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja. Perspektif ini memperkuat dugaan bahwa motivasi kerja tidak hanya berdiri sebagai variabel independen, melainkan juga berfungsi sebagai jembatan psikologis yang menerjemahkan sikap dan kapasitas kerja pegawai, yaitu komitmen, kompetensi, dan profesionalisme, menjadi perilaku kerja yang berorientasi pada hasil.

Penelitian ini memberikan kebaruan dengan menguji secara simultan tiga determinan kinerja, yaitu komitmen, kompetensi, dan profesionalisme, bersama peran mediasi motivasi kerja dalam satu model struktural berbasis SEM-PLS, pada objek instansi teknis pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak yang belum banyak dikaji dalam literatur sebelumnya. Berbeda dari penelitian Rulianti dan Nurpribadi (2023) yang menempatkan motivasi kerja sebagai variabel bebas terhadap kepuasan kerja, penelitian ini memosisikan motivasi kerja sebagai variabel mediasi di antara variabel sikap kerja, yakni komitmen, kapabilitas kerja, yakni kompetensi dan profesionalisme, serta hasil kerja, yakni kinerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih utuh mengenai mekanisme peningkatan kinerja pegawai sektor publik.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2025 hingga Juni 2025. Kegiatan penelitian diawali dengan tahap persiapan yang meliputi penyusunan dan pengajuan judul, pengajuan proposal, serta perizinan penelitian. Selanjutnya, penelitian dilanjutkan pada tahap pelaksanaan yang mencakup kegiatan pengumpulan data, tabulasi data, dan pengecekan data. Setelah itu, penelitian memasuki tahap akhir yang meliputi penyusunan laporan penelitian, pemeriksaan, penyusunan naskah final, penyajian laporan atau ujian tesis, serta perbaikan laporan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menelaah hubungan kausal antarvariabel laten. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai DPPPA Kabupaten Tangerang yang berjumlah 125 orang, dan seluruhnya dijadikan responden melalui teknik sensus (*sampling jenuh*) mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas dan mudah dijangkau. Data primer dihimpun melalui kuesioner tertutup berskala Likert lima poin yang memuat 44 butir pernyataan, mewakili lima variabel penelitian sebagaimana tercantum pada Tabel 1.

Tabel 1. Variabel, Definisi, dan Sumber Indikator Penelitian

Variabel	Dimensi/Indikator (ringkas)	Jumlah Item	Sumber Teori
Komitmen (X1)	Afektif, berkelanjutan, normatif	6	Colquitt (2014); Masroh & Sapruwan (2023)
Kompetensi (X2)	Pengetahuan, keterampilan, konsep diri, ciri diri, motif	10	Sufri (2018)
Profesionalisme (X3)	Kemampuan, efektivitas, efisiensi, keandalan/tanggung jawab	8	Rizka (2019)
Motivasi Kerja (Z)	Kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan	8	Hasibuan (2020)
Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas, kualitas, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, kerja sama	12	Priansa (2018)

Sumber: Diolah dari kajian teori, 2026.

Pengolahan data dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS) menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0, melalui tahapan evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Evaluasi *outer model* meliputi uji validitas konvergen melalui nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE), uji validitas diskriminan melalui *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), serta uji reliabilitas melalui *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Evaluasi *inner model* mencakup nilai koefisien determinasi (R-Square), ukuran pengaruh (F-Square), serta kecocokan model melalui *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) dan *Normed Fit Index* (NFI), dengan merujuk pada kriteria Hair *et al.* (2021) dan Henseler *et al.* (2016). Uji hipotesis dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* dengan 5.000 subsampel untuk memperoleh nilai koefisien jalur (*original sample*), *T-statistics*, dan *P-values*. Hipotesis alternatif dinyatakan diterima apabila *T-statistics* melebihi 1,96 pada taraf signifikansi 5 persen dan *P-values* kurang dari 0,05. Untuk menguji peran mediasi motivasi kerja, dilakukan analisis pengaruh tidak langsung (*specific indirect effect*) disertai perhitungan *Variance Accounted For* (VAF), yaitu perbandingan pengaruh tidak langsung terhadap total pengaruh. Mediasi dinyatakan penuh apabila VAF melebihi 80 persen, mediasi parsial pada rentang 20–80 persen, dan tanpa mediasi apabila nilainya di bawah 20 persen.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

3.1.1 Model Struktural

Pengujian *outer model* menunjukkan bahwa seluruh indikator pada kelima variabel penelitian telah memenuhi syarat validitas konvergen (*outer loading* > 0,7 dan AVE > 0,5) serta validitas diskriminan melalui kriteria HTMT. Sementara itu, nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* pada seluruh konstruk berada di atas 0,7, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel. Evaluasi *inner model* disajikan pada Tabel 2, yang mengungkapkan bahwa variabel Komitmen, Kompetensi, dan Profesionalisme secara bersama-sama menjelaskan 42,2 persen variasi Motivasi Kerja (kategori moderat), sedangkan Komitmen, Kompetensi, Profesionalisme, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama menjelaskan 59,9 persen variasi Kinerja Pegawai (kategori moderat mendekati kuat). Nilai SRMR sebesar 0,056 (di bawah batas 0,08) dan NFI sebesar 0,759 mengonfirmasi bahwa model struktural yang dibangun memiliki kecocokan yang baik dengan data empiris.

Tabel 2. Koefisien Determinasi dan Kesesuaian Model

Variabel Endogen	R-Square	R-Square Adjusted	Kategori
Motivasi Kerja (Z)	0,422	0,407	Moderat
Kinerja Pegawai (Y)	0,599	0,586	Moderat (mendekati kuat)
SRMR	0,056	-	Fit (< 0,08)
NFI	0,759	-	Dapat diterima

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 4.0, 2026.

Tabel 2 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai R^2 sebesar 0,422 dan R^2 adjusted 0,407, yang termasuk kategori moderat. Kinerja pegawai memperoleh R^2 sebesar 0,599 dan R^2 adjusted 0,586, sehingga tergolong moderat mendekati kuat. Nilai SRMR sebesar 0,056 menandakan model telah fit, sedangkan NFI sebesar 0,759 menunjukkan kesesuaian model dapat diterima.

3.1.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Ringkasan hasil uji hipotesis pengaruh langsung melalui prosedur *bootstrapping* disajikan pada Tabel 3. Dari tujuh hipotesis pengaruh langsung yang diuji, enam di antaranya (H1, H2, H3, H5, H6, dan H7) dinyatakan diterima, sedangkan satu hipotesis (H4) dinyatakan ditolak.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesis	Jalur Pengaruh	Koef. (O)	T-Statistics	P-Values	Keterangan
H1	Komitmen → Motivasi	0,257	2,927	0,002	Signifikan
H2	Kompetensi → Motivasi	0,364	4,551	0,000	Signifikan
H3	Profesionalisme → Motivasi	0,180	2,013	0,022	Signifikan
H4	Komitmen → Kinerja	0,012	0,166	0,434	Tidak signifikan
H5	Kompetensi → Kinerja	0,283	3,939	0,000	Signifikan
H6	Profesionalisme → Kinerja	0,277	3,836	0,000	Signifikan
H7	Motivasi → Kinerja	0,367	4,703	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 4.0, 2026.

Tabel 3 menunjukkan bahwa komitmen, kompetensi, dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kompetensi memberikan pengaruh terbesar terhadap motivasi. Pada kinerja, kompetensi, profesionalisme, dan motivasi berpengaruh signifikan, sedangkan komitmen tidak berpengaruh langsung. Motivasi menjadi variabel dengan pengaruh paling kuat terhadap kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja lebih banyak didorong oleh motivasi kerja.

Komitmen, kompetensi, dan profesionalisme masing-masing terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dengan kompetensi memberikan kontribusi terbesar (koefisien 0,364). Hasil ini selaras dengan Karim dan Siregar (2025) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh nyata terhadap motivasi kerja guru, sekaligus mempertegas argumen bahwa pegawai yang memiliki penguasaan pengetahuan dan keterampilan kerja yang baik cenderung memiliki dorongan intrinsik lebih tinggi untuk berprestasi, karena kompetensi menumbuhkan rasa mampu (*self-efficacy*) yang pada gilirannya mendorong motivasi. Pengaruh komitmen terhadap motivasi sejalan dengan Masroh dan Sapruwan (2023), yang mengungkapkan bahwa ikatan emosional dan loyalitas pegawai terhadap organisasi memupuk semangat kerja, sedangkan pengaruh profesionalisme terhadap motivasi memperkuat temuan Asri *et al.* (2023) pada konteks tenaga pendidik.

Pada jalur menuju kinerja, kompetensi, profesionalisme, dan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan, dengan motivasi kerja menjadi prediktor langsung paling dominan (koefisien 0,367). Temuan ini sejalan dengan Diwido dan Yudi (2023) yang menemukan bahwa motivasi merupakan penggerak utama kinerja auditor, serta Irawati dan Komar (2024) dan Damanik dan Susiani (2023) yang menegaskan peran kompetensi dan profesionalisme sebagai determinan kinerja profesional. Secara teoretis, pola ini menunjukkan bahwa penguasaan kompetensi teknis dan sikap profesional pegawai baru dapat terwujud secara optimal dalam bentuk kinerja apabila didukung oleh dorongan motivasional yang memadai.

Temuan menarik justru terlihat pada jalur komitmen menuju kinerja, yang tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara langsung (koefisien 0,012; *P-values* 0,434). Hasil ini berbeda dari Yuliana *et al.* (2025), namun sejalan dengan Setiadi dan Lutfi (2021), yang menemukan bahwa kontribusi langsung komitmen organisasi terhadap kinerja cenderung lemah apabila tidak disertai variabel penghubung yang bersifat motivasional atau disiplin. Secara konseptual, komitmen mencerminkan sikap dan keterikatan psikologis pegawai terhadap organisasi, yang memerlukan saluran perilaku aktif dalam hal ini motivasi kerja agar dapat terwujud menjadi capaian kinerja yang terukur.

3.1.3 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung dan Peran Mediasi

Untuk menelusuri dugaan mekanisme mediasi pada jalur komitmen, dilakukan uji pengaruh tidak langsung dan perhitungan *Variance Accounted For* (VAF), sebagaimana disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Ringkasan *Direct Effect*, *Indirect Effect*, dan VAF

Jalur Mediasi	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect	VAF	Sifat Mediasi
Komitmen → Kinerja	0,012	0,094	0,106	88,4%	Mediasi penuh

Kompetensi → Kinerja	0,283	0,133	0,416	32,1%	Mediasi sebagian
Profesionalisme → Kinerja	0,277	0,066	0,343	19,2%	Tanpa mediasi

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 4.0, 2026.

Tabel 4 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung komitmen terhadap kinerja melalui motivasi kerja bersifat signifikan (T -statistics 2,454; P -values 0,007) dengan nilai VAF sebesar 88,4 persen, jauh melampaui ambang 80 persen. Karena pengaruh langsungnya tidak signifikan (H_4 ditolak), sedangkan pengaruh tidak langsungnya signifikan, motivasi kerja berperan sebagai mediator penuh (*full mediation*) pada hubungan komitmen dengan kinerja. Dengan kata lain, komitmen pegawai DPPPA baru memberi dampak nyata pada kinerja apabila terlebih dahulu menumbuhkan motivasi kerja; komitmen yang tinggi tanpa didukung dorongan motivasional belum tentu tercermin dalam peningkatan kinerja aktual.

Pada jalur kompetensi dan profesionalisme, motivasi kerja terbukti berperan sebagai mediator sebagian (*partial mediation*), dengan nilai VAF masing-masing sebesar 32,1 persen dan 19,2 persen. Kondisi ini berarti bahwa kompetensi dan profesionalisme pegawai dapat meningkatkan kinerja, baik secara langsung maupun melalui penguatan motivasi kerja, sehingga kedua jalur peningkatan kinerja tersebut dapat ditempuh secara paralel. Secara keseluruhan, dari sepuluh hipotesis yang diuji (tujuh hipotesis pengaruh langsung dan tiga hipotesis pengaruh tidak langsung), sembilan hipotesis diterima dan satu hipotesis (H_4) ditolak, yang mempertegas posisi sentral motivasi kerja sebagai variabel kunci dalam model peningkatan kinerja pegawai di lingkungan DPPPA Kabupaten Tangerang. Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian pengaruh tidak langsung dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja melalui Motivasi
Pengaruh tidak langsung komitmen terhadap kinerja melalui motivasi menghasilkan koefisien sebesar 0,094 dengan nilai T -statistics sebesar 2,454 > T -tabel 1,96 dan nilai P -values sebesar 0,007 < 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti motivasi memediasi secara signifikan pengaruh komitmen terhadap kinerja. Mengingat pengaruh langsung komitmen terhadap kinerja (H_4) tidak signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsungnya signifikan dengan nilai VAF sebesar 88,4 persen (> 80 persen), maka motivasi berperan sebagai mediator penuh (*full mediation*). Artinya, komitmen pegawai hanya akan berdampak pada peningkatan kinerja apabila disertai dengan tumbuhnya motivasi kerja terlebih dahulu.
- 2) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja melalui Motivasi
Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi menghasilkan koefisien sebesar 0,133 dengan nilai T -statistics sebesar 3,204 > T -tabel 1,96 dan nilai P -values sebesar 0,001 < 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Karena pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja (H_5) juga signifikan, dengan nilai VAF sebesar 32,1 persen (berada pada rentang 20 persen–80 persen), maka motivasi berperan sebagai mediator sebagian (*partial mediation*). Artinya, kompetensi dapat meningkatkan kinerja, baik secara langsung maupun melalui peningkatan motivasi kerja pegawai.
- 3) Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja melalui Motivasi
Pengaruh tidak langsung profesionalisme terhadap kinerja melalui motivasi menghasilkan koefisien sebesar 0,066 dengan nilai T -statistics sebesar 1,864 dan nilai P -values sebesar 0,031 < 0,05. Berdasarkan kriteria nilai P -values, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti motivasi memediasi secara signifikan pengaruh profesionalisme terhadap kinerja, meskipun nilai T -statistics berada sedikit di bawah ambang 1,96. Karena pengaruh langsung profesionalisme terhadap kinerja (H_6) juga signifikan, dengan nilai VAF sebesar 19,2 persen (mendekati batas bawah 20 persen), maka motivasi berperan sebagai mediator sebagian (*partial mediation*) dengan kontribusi tidak langsung yang relatif kecil dibandingkan kontribusi langsungnya.
- 4) Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung di atas menunjukkan bahwa dari 10 hipotesis yang diajukan, 9 hipotesis dinyatakan diterima (signifikan) dan 1 hipotesis

(H4) dinyatakan ditolak (tidak signifikan). Motivasi terbukti berperan penting sebagai variabel mediasi, baik secara penuh pada hubungan komitmen dengan kinerja maupun secara sebagian pada hubungan kompetensi dengan kinerja dan profesionalisme dengan kinerja, dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Kabupaten Tangerang.

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen, kompetensi, dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Kabupaten Tangerang. Temuan ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi keterikatan pegawai terhadap organisasi, semakin baik penguasaan tugas, serta semakin kuat sikap profesional dalam bekerja, maka semakin tinggi pula dorongan kerja yang muncul. Hal ini sejalan dengan Karim dan Siregar (2025) yang menemukan bahwa kompetensi kepala sekolah dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Dengan kata lain, pegawai yang merasa mampu dan memiliki ikatan dengan organisasi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas.

Komitmen terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung merasa memiliki tanggung jawab moral terhadap organisasi, sehingga terdorong untuk bekerja lebih sungguh-sungguh. Komitmen tidak hanya mencerminkan kesetiaan, tetapi juga kesiapan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Hasil ini sejalan dengan Masroh dan Sapruwan (2023), yang menunjukkan bahwa komitmen merupakan salah satu faktor pendorong kinerja pegawai, serta Batik dan Marampa (2024), yang menemukan bahwa komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, komitmen tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa komitmen saja belum cukup untuk menghasilkan kinerja yang tinggi apabila tidak disertai dorongan motivasional. Temuan ini sejalan dengan Setiadi dan Lutfi (2021), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi lebih efektif memengaruhi kinerja apabila melalui variabel intervening. Hal ini juga memperkuat temuan Candrika dan Darmi (2023), yang menegaskan bahwa profesionalisme dan kualitas sumber daya manusia baru memberikan dampak optimal terhadap kinerja apabila didukung oleh komitmen organisasional sebagai penghubung. Dalam konteks DPPPA, komitmen tampaknya bekerja melalui proses internal terlebih dahulu, yaitu membangkitkan motivasi kerja, sebelum benar-benar tercermin dalam kinerja yang nyata.

Kompetensi memiliki pengaruh paling kuat terhadap motivasi kerja dan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai yang menguasai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan teknis akan merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas. Rasa percaya diri tersebut kemudian mendorong munculnya motivasi untuk bekerja lebih baik. Hasil ini sejalan dengan Karim dan Siregar (2025) serta Yuliana *et al.* (2025), yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja pegawai sektor publik. Secara langsung, kompetensi juga terbukti meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat dipahami karena pegawai yang kompeten lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat, cepat, dan akurat. Temuan ini konsisten dengan Irawati dan Komar (2024), yang menemukan bahwa kompetensi dan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja dosen, serta Sulastri dan Karmelia (2025), yang menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi memengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, kompetensi tidak hanya berperan dalam membentuk motivasi kerja, tetapi juga menjadi dasar utama bagi terciptanya kinerja yang lebih baik.

Profesionalisme terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Pegawai yang profesional cenderung memiliki kesadaran untuk bekerja sesuai standar, menjaga tanggung jawab, dan mengutamakan kualitas hasil kerja. Sikap ini membuat pegawai lebih terdorong untuk menunjukkan performa terbaik. Hasil ini selaras dengan Asri *et al.* (2023), yang menyatakan bahwa profesionalisme melalui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Temuan ini juga mendukung Hairudin (2025), yang menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja aparatur sipil negara. Selain itu, profesionalisme juga berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki sikap profesional mampu bekerja lebih tertib, disiplin, dan bertanggung jawab sehingga hasil kerja menjadi lebih baik. Temuan ini sesuai dengan Damanik dan Susiani (2023), Chamariyah dan Indrawati (2024), serta Irawati dan Komar (2024), yang sama-sama menunjukkan bahwa profesionalisme menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Dalam konteks pelayanan publik, profesionalisme memiliki peran yang sangat penting karena pegawai dituntut untuk menjaga mutu pelayanan, respon yang cepat, serta akurasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, bahkan menjadi variabel yang paling dominan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki dorongan kerja tinggi akan lebih bersemangat, lebih disiplin, dan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas. Temuan ini sejalan dengan Diwido dan Yudi (2023), yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor utama yang mendorong kinerja auditor, serta Febyanti *et al.* (2023), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompetensi, dan komitmen afektif memengaruhi kinerja aparatur. Selain itu, hasil ini juga didukung oleh Rulianti dan Nurpibadi (2023), yang menegaskan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan hasil kerja pegawai, meskipun pada penelitian tersebut variabel terikatnya adalah kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, motivasi kerja terbukti menjadi faktor penggerak yang mampu menerjemahkan potensi pegawai menjadi kinerja yang nyata. Artinya, pegawai yang termotivasi akan lebih mampu menunjukkan inisiatif, ketekunan, dan kesungguhan dalam bekerja.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa motivasi kerja memediasi secara penuh pengaruh komitmen terhadap kinerja. Ini berarti komitmen pegawai hanya akan memberi dampak pada kinerja apabila terlebih dahulu menumbuhkan motivasi kerja. Temuan ini sejalan dengan Setiadi dan Lutfi (2021), yang menemukan bahwa variabel penghubung dapat memperkuat hubungan komitmen dengan kinerja. Dalam penelitian ini, komitmen menjadi dasar psikologis, sedangkan motivasi menjadi saluran yang mengubah komitmen tersebut menjadi tindakan kerja yang produktif. Motivasi kerja juga memediasi secara parsial pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Artinya, kompetensi dapat meningkatkan kinerja baik secara langsung maupun melalui peningkatan motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang kompeten tidak hanya bekerja lebih efektif, tetapi juga lebih terdorong untuk memperbaiki hasil kerja. Temuan ini sejalan dengan Karim dan Siregar (2025) serta Sulastri dan Karmelia (2025), yang sama-sama menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki hubungan erat dalam membentuk kinerja. Pada pengaruh profesionalisme terhadap kinerja, motivasi tidak menunjukkan peran mediasi yang kuat karena pengaruh langsung profesionalisme terhadap kinerja sudah cukup besar. Hal ini berarti profesionalisme telah berfungsi langsung sebagai pendorong kinerja tanpa harus melalui motivasi secara dominan. Meskipun demikian, hasil dari Asri *et al.* (2023) dan Hairudin (2025) tetap menunjukkan bahwa motivasi kerja memperkuat hubungan profesionalisme dengan kinerja, sehingga keberadaan motivasi tetap penting dalam model ini.

4. Kesimpulan

Penelitian ini merumuskan tiga simpulan pokok. Pertama, komitmen, kompetensi, dan profesionalisme secara konsisten memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai DPPPA Kabupaten Tangerang, dengan kompetensi sebagai prediktor terkuat. Kedua, pada kinerja pegawai, kompetensi, profesionalisme, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung, dengan motivasi kerja sebagai prediktor paling dominan, sedangkan komitmen tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja. Ketiga, motivasi kerja terbukti memediasi secara penuh pengaruh komitmen terhadap kinerja (VAF 88,4 persen) dan memediasi secara sebagian pengaruh kompetensi (VAF 32,1 persen) serta profesionalisme (VAF 19,2 persen) terhadap kinerja, sehingga menegaskan peran sentral motivasi kerja sebagai penggerak utama peningkatan kinerja pegawai pada instansi pelayanan publik seperti DPPPA. Implikasi manajerial dari temuan ini adalah bahwa strategi peningkatan kinerja pegawai DPPPA Kabupaten

Tangerang perlu diprioritaskan pada penguatan motivasi kerja, seiring dengan penguatan kompetensi teknis dan sikap profesionalisme secara berkelanjutan. Sementara itu, program penguatan komitmen organisasi perlu disertai intervensi yang secara langsung menasar motivasi kerja pegawai agar dampaknya terhadap kinerja dapat terwujud. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan objek pada beberapa perangkat daerah sejenis serta mempertimbangkan variabel lain seperti kepuasan kerja atau budaya organisasi guna memperkaya model penjelas kinerja pegawai sektor publik.

5. Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Kabupaten Tangerang atas izin dan dukungan yang diberikan selama proses penelitian, serta kepada Program Studi Magister Manajemen Universitas Pamulang atas fasilitas akademik yang menunjang penyelesaian penelitian ini.

6. Daftar Pustaka

- Asri, N., Bukit, P., & Hapsara, O. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan profesionalisme melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Merangin. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 8(2), 1892–1897. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1495>
- Batik, S., & Marampa, A. M. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tana Toraja. *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5). <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11578>
- Candrika, L., & Darmi, S. (2023). Dampak profesionalisme, *interpersonal communication*, dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional. *Jurnal Sosial dan Riset*, 1(5), 235–252. <https://doi.org/10.55606/jsr.v1i5>
- Chamariyah, & Indrawati, M. (2024). Pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang dengan profesionalisme sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Digital*, 3(4), 246–264. <https://doi.org/10.30640/digital.v3i4.3821>
- Damanik, B. E., & Susiani. (2023). Pengaruh profesionalisme dan kepribadian terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Bisnis Widyakarya*, 1(4), 201–213. <https://doi.org/10.59581/jmpb-widyakarya.v1i4>
- Diwido, V., & Yudi. (2023). Pengaruh komitmen profesional, motivasi, kompetensi, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kota Jambi. *Journal of Applied Research*, 4(2), 141–157. <https://doi.org/10.22437/jar.v4i2>
- Febyanti, K. N. A., Budiutomo, I., & Hamid, A. A. (2023). The effect of work motivation, competency and affective commitment on performance of civil servants of the TNI-AD in the Field Artillery Weapons Center (Pussenarmed) in Cimahi. *Research and Economics Multidisciplinary Innovation and Community Studies*, 2(2). <https://doi.org/10.58468/remics.v2i2.162>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.

- Hairudin, H. (2025). Pengaruh profesionalisme, integritas, komitmen, dan kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi kerja aparatur sipil negara Pemerintah Kabupaten Kutai Timur. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 10(2). <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v10i2.43583>
- Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. A. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: Updated guidelines. *Industrial Management & Data Systems*, 116(1), 2–20. <https://doi.org/10.1108/IMDS-09-2015-0382>
- Irawati, L., & Komar, D. (2024). Pengaruh kompetensi dan profesionalisme terhadap kinerja dosen (Studi pada dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang). *Jurnal Green Growth and Innovation Administration*, 2(1). <https://doi.org/10.38035/jgia.v2i1>
- Karim, A., & Siregar, B. (2025). Pengaruh kompetensi kepala sekolah dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja guru pada madrasah tsanawiyah. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(3), 306–318. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i3.287>
- Masroh, M., & Sapruwan, M. (2023). Komitmen dan disiplin diri serta iklim organisasi sebagai faktor pendorong kinerja pegawai. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 4(1). <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v4i01.92>
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Ekonomi Syariah dan Bisnis*, 6(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Setiadi, M. T., & Lutfi. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening (Studi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 5(2), 200–217. <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v5i2.13189>
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulastri, A., & Karmelia, M. (2025). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Tunas Muda Seruni. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.32897/jiim.2025.3.2.4100>
- Yuliana, F., Pratikno, Y., & Junaedi, D. (2025). Analisis kompetensi dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi sektor publik: Studi di Kementerian Agama Republik Indonesia. *Global Science and Innovation Journal*, 6(2), 102–111. <https://doi.org/10.59784/glosains.v6i2.615>