



Article history:

Received: 17 January 2025

Revised: 02 September 2025

Accepted: 03 September 2025

Available online: 10 September 2025

Pengaruh Budaya dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Jiwa Sportifitas dan Kewirausahaan sebagai Variabel Moderasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jambi

¹Zulkifli M*, ²Tona Aurora Lubis, ²Ida Masriani

¹Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi

²Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi

*Corresponding Author: Zulkifliithiago@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai dengan jiwa sportifitas dan kewirausahaan sebagai variabel moderasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jambi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif eksplanatoris dengan pendekatan kausalitas. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 89 pegawai, dan analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Squares (PLS) Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompetensi pegawai memiliki pengaruh negatif. Jiwa sportifitas dan kewirausahaan tidak memoderasi hubungan antara budaya organisasi maupun kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jambi.

Kata kunci: budaya organisasi, jiwa sportifitas, kewirausahaan, kompetensi pegawai, kinerja pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational culture and employee competency on employee performance with sportsmanship and entrepreneurship as moderating variables at the Jambi Province Youth and Sports Office. The research method used is quantitative explanatory with a causality approach. Data were collected through questionnaires distributed to 89 employees, and data analysis was carried out using Partial Least Squares (PLS). The results showed that organizational culture had a positive and significant effect on employee performance, while employee competency had a negative effect. Sportsmanship and entrepreneurship did not moderate the relationship between organizational culture and employee competency on employee performance at the Jambi Province Youth and Sports Office.

Keywords: employee competence, employee performance, entrepreneurship, organizational culture, sportsmanship

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu utama keberhasilan suatu organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja pegawai diartikan sebagai hasil atau output kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya. Peningkatan kinerja pegawai secara langsung berdampak pada efisiensi, produktivitas, dan keberhasilan strategis organisasi secara keseluruhan. Produktivitas dan efisiensi organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Pegawai yang berkinerja baik mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka secara efektif dan efisien, sehingga mengurangi waktu dan biaya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian Muthoni Nduati & Wanyoike (2022) menyatakan bahwa perusahaan dengan tingkat kinerja pegawai yang tinggi mengalami peningkatan produktivitas hingga 30% dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki kinerja pegawai rendah.

Selain itu, kinerja pegawai yang optimal memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Pegawai yang berkinerja baik mampu berinovasi, memberikan solusi kreatif, dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan bisnis. Hal ini penting dalam dunia bisnis yang dinamis dan penuh

persaingan. Penelitian Muriuki & Wanyoike (2021), organisasi dengan kinerja pegawai yang unggul mampu merespons tantangan pasar dengan lebih cepat dan efektif, sehingga mempertahankan posisi kompetitif mereka. Kinerja pegawai yang baik juga berkaitan dengan tingkat kepuasan dan retensi pegawai. Pegawai yang merasa dihargai dan melihat dampak positif dari kontribusi mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini mengurangi tingkat turnover dan biaya yang terkait dengan rekrutmen dan pelatihan pegawai baru. Penelitian Vijayan (2018) menunjukkan bahwa perusahaan dengan kinerja pegawai yang tinggi memiliki tingkat retensi pegawai yang lebih baik hingga 25%.

Kinerja pegawai yang optimal berkontribusi langsung pada kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Pegawai yang berkinerja baik mampu memberikan pelayanan yang lebih baik, responsif, dan sesuai dengan harapan pelanggan. Ini berdampak pada kepuasan pelanggan dan loyalitas mereka terhadap produk atau layanan yang ditawarkan oleh organisasi. Penelitian Mira et al. (2019) menemukan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara kinerja pegawai dan tingkat kepuasan pelanggan di industri jasa. Budaya organisasi dan kompetensi pegawai merupakan dua faktor kunci yang secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, kepercayaan, dan norma-norma yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja pegawai. Studi menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif, yang mendorong partisipasi pegawai, inovasi, dan komunikasi terbuka, berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Kim & Jung, 2022).

Kompetensi pegawai, yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan, sangat penting untuk kinerja optimal. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih produktif dan efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Penelitian Kim & Jung (2022) menyatakan bahwa kompetensi pegawai yang tinggi berkontribusi secara signifikan dalam mengurangi stres yang dirasakan pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Disisi lain, jiwa sportifitas dalam konteks organisasi mencakup sikap dan perilaku yang menunjukkan integritas, kejujuran, fair play, serta kemampuan untuk bekerja sama dan mengatasi konflik secara konstruktif. Pegawai yang memiliki jiwa sportifitas yang tinggi cenderung berinteraksi secara positif dengan rekan kerja mereka, yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Jiwa sportifitas juga berkontribusi dalam membangun kepercayaan dan meningkatkan kerja tim, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan (Portalanza-Chavarria & Revuelto-Taboada, 2023).

Kewirausahaan dalam konteks organisasi melibatkan pengembangan ide-ide inovatif dan inisiatif dari dalam organisasi. Pegawai yang memiliki jiwa kewirausahaan cenderung lebih proaktif, kreatif, dan mampu mengambil risiko yang terukur untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian Shen et al. (2021) menunjukkan bahwa kewirausahaan pegawai berpengaruh positif terhadap kapabilitas inovasi berkelanjutan dalam organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jambi, yang memiliki karakteristik unik. Sebagian besar pegawai di dinas ini, baik yang berstatus honorer maupun Pegawai Negeri Sipil (PNS), adalah mantan atlet. Karakteristik ini membawa pengaruh yang signifikan terhadap dinamika kerja di dalam organisasi, karena mantan atlet cenderung membawa serta jiwa sportifitas dan kewirausahaan yang telah terbentuk selama karier mereka di dunia olahraga. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana budaya organisasi dan kompetensi pegawai mempengaruhi kinerja mereka di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jambi.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat eksplanatoris (*explanatory research*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jambi, yang berjumlah 89 orang. Dalam penelitian ini, metode sampling yang digunakan adalah non-probability sampling dengan teknik convenience sampling, di mana peneliti memilih responden berdasarkan yang paling mudah ditemui atau didapatkan. Namun, karena jumlah populasi relatif kecil dan dapat dijangkau, maka penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel (*total sampling*). Pendekatan ini memastikan bahwa setiap pegawai memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam penelitian, sehingga meningkatkan representativitas dan keakuratan hasil penelitian.

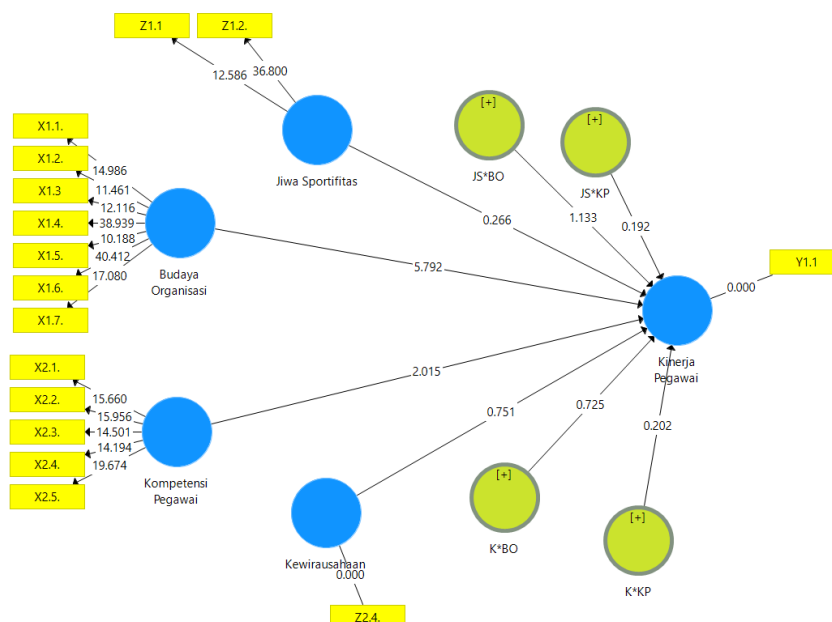
Berdasarkan Gambar 2 terlihat bahwa seluruh indikator telah memiliki nilai diatas 0,5. Hal ini berarti semua indikator tersebut telah valid dan merupakan refleksi dari masing-masing variabel penelitian ini.

Tabel 1
Outer Loading

	Budaya Organisasi	Jiwa Sportifitas	Kewirausahaan	Kinerja Pegawai	Kompetensi Pegawai
X1.2.	0,722				
X1.3	0,727				
X1.4.	0,831				
X1.5.	0,710				
X1.6.	0,873				
X1.7.	0,786				
X2.1.					0,766
X2.2.					0,748
X2.3.					0,775
X2.4.					0,778
X2.5.					0,795
Y1.1				1,000	
Z1.1		0,785			
Z1.2.		0,898			
Z2.4.			1,000		

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 1 maka dapat dilihat bahwa seluruh indikator telah memiliki *outer loading* > 0,5. Oleh karena itu, indikator yang ditampilkan pada model 2 adalah indikator yang valid dan reliabel sebagai indikator yang merefleksikan variabel penelitian ini.



Sumber: data olahan

Gambar 3
Boostrapping

Model penelitian kedua dapat dijelaskan dari hasil pengujian antar variabel atau hipotesis dalam penelitian ini diperoleh dari hasil *running bootstrapping*. Pada hasil *running bootstrapping* juga memunculkan *tabel result for outer loadings*.

Tabel 3
Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai	0,989	0,996	0,171	5,792	0,000
JS*BO -> Kinerja Pegawai	0,227	0,285	0,201	1,133	0,258
JS*KP -> Kinerja Pegawai	-0,038	-0,089	0,199	0,192	0,847
Jiwa Sportifitas -> Kinerja Pegawai	-0,039	-0,039	0,147	0,266	0,791
K*BO -> Kinerja Pegawai	-0,145	-0,188	0,199	0,725	0,469
K*KP -> Kinerja Pegawai	0,039	0,076	0,192	0,202	0,840
Kewirausahaan -> Kinerja Pegawai	-0,072	-0,083	0,096	0,751	0,453
Kompetensi Pegawai -> Kinerja Pegawai	-0,264	-0,254	0,131	2,015	0,044

Sumber: data olahan

Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jambi

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mencakup inisiatif, toleransi, arah, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, dan identitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jambi. Indikator yang paling memengaruhi adalah kontrol (X1.6), sedangkan indikator kinerja yang paling kuat adalah kualitas kerja (Y1.1). Budaya organisasi yang berorientasi pada kontrol menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, di mana aturan dan prosedur yang jelas membantu pegawai bekerja lebih efisien dan mencapai standar kerja yang tinggi. Dengan adanya pengawasan yang baik, pegawai dapat mengurangi kesalahan dan meningkatkan produktivitas. Hal ini penting dalam memastikan bahwa setiap pegawai memahami peran dan tanggung jawab mereka dalam organisasi.

Penelitian ini mendukung temuan Rohim & Budhiasa (2019) dan Cherian et al. (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif pada produktivitas dan perilaku pegawai. Namun, hasil ini bertentangan dengan Sabuhari et al. (2020) yang menemukan bahwa adaptasi budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, kontrol dalam budaya organisasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai di sektor pemerintahan, khususnya di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jambi.

Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jambi

Kompetensi pegawai yang meliputi motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan ditemukan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jambi. Hasil ini menunjukkan bahwa penurunan kompetensi pegawai berpotensi menurunkan kualitas kerja mereka. Indikator yang paling berpengaruh dalam variabel kompetensi pegawai adalah keterampilan (X2.5), yang sangat menentukan bagaimana pegawai menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik. Dalam konteks organisasi ini, keterampilan mencerminkan kemampuan teknis dan profesional pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan. Pegawai dengan keterampilan yang baik lebih mampu menangani tugas-tugas kompleks dan memberikan hasil yang akurat. Sebaliknya, kurangnya keterampilan dapat menurunkan efisiensi dan akurasi pekerjaan, yang berdampak negatif pada kualitas kerja (Y1.1). Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan keterampilan menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, kompetensi yang berfokus pada keterampilan sangat penting untuk memastikan keberhasilan operasional di Dinas Pemuda dan Olahraga. Pegawai dengan keterampilan yang memadai lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan dan memberikan kontribusi yang nyata bagi organisasi. Sebaliknya, jika aspek keterampilan ini tidak dikelola dengan baik, penurunan kinerja dapat terjadi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sabuhari et al. (2020) dan Kim & Jung (2022), yang menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, hasil ini berbeda dengan temuan Nguyen et al. (2020), yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki dampak positif tanpa mempertimbangkan konteks organisasi tertentu.

Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi oleh Jiwa Sportifitas pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jambi

Jiwa sportifitas yang direfleksikan oleh hasil penelitian menunjukkan bahwa jiwa sportifitas yang diukur melalui kepatuhan terhadap aturan, partisipasi dalam tim, evaluasi berbasis nilai, survei kepuasan kerja, dan penyesuaian konflik tidak memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jambi. Hubungan ini dinyatakan tidak signifikan, yang berarti partisipasi dalam kegiatan tim tidak mampu memperkuat efek budaya organisasi terhadap kualitas kerja pegawai. Indikator jiwa sportifitas yang paling memengaruhi adalah partisipasi dalam kegiatan tim (Z1.2), sementara indikator budaya organisasi yang paling berpengaruh adalah kontrol (X1.6), dan indikator kinerja pegawai yang paling memengaruhi adalah kualitas kerja (Y1.1). Meskipun partisipasi tim seharusnya memperkuat penerapan budaya organisasi seperti kontrol, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran tersebut belum cukup kuat untuk memberikan dampak signifikan. Hal ini menandakan bahwa kolaborasi tim mungkin memerlukan kebijakan manajemen atau pelatihan tambahan agar kontribusinya terhadap kinerja pegawai lebih optimal.

Dalam lingkungan kerja di Dinas Pemuda dan Olahraga, jiwa sportifitas berperan dalam menciptakan suasana kerja yang kooperatif dan harmonis. Namun, dalam konteks moderasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai, perannya terbatas. Budaya organisasi yang berorientasi pada kontrol tampaknya sudah cukup kuat memengaruhi kualitas kerja pegawai, sehingga partisipasi dalam tim tidak memberikan pengaruh tambahan yang signifikan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian Hermanto & Srimulyani (2022), yang menemukan bahwa jiwa sportifitas memperkuat hubungan keadilan organisasi dengan kinerja pegawai. Namun, hasil ini sejalan dengan penelitian Paksoy et al. (2024), yang menyatakan bahwa jiwa sportifitas hanya memberikan pengaruh signifikan jika dimediasi oleh faktor lain, seperti komitmen organisasi.

Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi oleh Jiwa Sportifitas pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jambi

Penelitian ini menunjukkan bahwa jiwa sportifitas yang mencakup kepatuhan terhadap aturan, partisipasi dalam kegiatan tim, evaluasi kinerja berbasis nilai, survei kepuasan kerja, dan penyesuaian konflik tidak memoderasi pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jambi. Indikator jiwa sportifitas yang paling memengaruhi adalah partisipasi dalam kegiatan tim (Z1.2), sedangkan indikator kompetensi yang paling memengaruhi adalah keterampilan (X2.5), dan indikator kinerja yang paling kuat adalah kualitas kerja (Y1.1). Partisipasi dalam kegiatan tim diharapkan mampu memperkuat hubungan antara kompetensi pegawai, khususnya keterampilan, dengan kualitas kerja. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa jiwa sportifitas dalam hal kolaborasi tim tidak cukup signifikan untuk memoderasi hubungan tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi pegawai lebih berperan langsung dalam memengaruhi kualitas kerja tanpa memerlukan dukungan dari jiwa sportifitas.

Penelitian ini bertolak belakang dengan temuan Hermanto & Srimulyani (2022) yang menunjukkan bahwa jiwa sportifitas dapat memperkuat hubungan antara keadilan organisasi dan kinerja pegawai. Namun, temuan ini sejalan dengan penelitian Puspitasari et al. (2023) yang menunjukkan bahwa peran moderasi jiwa sportifitas bergantung pada konteks organisasi dan variabel terkait. Dengan kata lain, di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jambi, pengembangan keterampilan pegawai lebih efektif dalam meningkatkan kualitas kerja dibandingkan dengan mengandalkan moderasi jiwa sportifitas. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan keterampilan teknis menjadi langkah yang lebih strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai di organisasi ini.

Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi oleh Kewirausahaan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jambi

Penelitian ini menunjukkan bahwa kewirausahaan yang mencakup percaya diri, berorientasi pada hasil, pengambilan risiko, kepemimpinan, keorisinilan, dan orientasi masa depan tidak memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jambi. Indikator kewirausahaan yang paling memengaruhi adalah kepemimpinan (Z2.4), sedangkan indikator budaya organisasi yang paling memengaruhi adalah kontrol (X1.6), dan indikator kinerja pegawai yang paling kuat adalah kualitas kerja (Y1.1).

Kepemimpinan sebagai bagian dari kewirausahaan mencerminkan kemampuan pegawai untuk mengarahkan dan memotivasi tim. Dalam konteks organisasi ini, kepemimpinan diharapkan mampu memperkuat pengaruh budaya organisasi, terutama pada aspek kontrol, terhadap kualitas kerja. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan tidak cukup signifikan dalam memoderasi hubungan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kontrol yang kuat dalam budaya organisasi sudah cukup berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai tanpa memerlukan tambahan moderasi dari aspek kewirausahaan.

Penelitian ini bertolak belakang dengan temuan Shen et al. (2021) yang menyatakan bahwa kewirausahaan memperkuat hubungan positif antara pembelajaran kewirausahaan dan kinerja perusahaan. Namun, hasil ini sejalan dengan penelitian Portalanza-Chavarría & Revuelto-Taboada (2023) yang menemukan bahwa kewirausahaan tidak selalu menjadi moderator signifikan dalam hubungan antara variabel organisasi dan kinerja. Kesimpulannya, meskipun kewirausahaan penting dalam pengembangan kapasitas pegawai, perannya sebagai moderator dalam hubungan budaya organisasi dan kinerja pegawai di sektor pemerintahan cenderung terbatas.

Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi oleh Kewirausahaan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jambi

Penelitian ini menunjukkan bahwa kewirausahaan, yang mencakup percaya diri, berorientasi pada hasil, pengambilan risiko, kepemimpinan, dan keorisinilan, tidak memoderasi hubungan antara kompetensi pegawai dan kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jambi. Indikator kewirausahaan yang paling berpengaruh adalah kepemimpinan (Z2.4), sedangkan indikator kompetensi yang paling memengaruhi adalah keterampilan (X2.5), dan indikator kinerja yang paling kuat adalah kualitas kerja (Y1.1).

Kepemimpinan sebagai indikator kewirausahaan mencerminkan kemampuan pegawai untuk memotivasi dan mengarahkan tim. Dalam konteks organisasi ini, kepemimpinan diharapkan memperkuat hubungan antara kompetensi, terutama keterampilan, dan kualitas kerja. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa kewirausahaan dalam hal kepemimpinan tidak mampu memoderasi hubungan tersebut secara signifikan. Ini menunjukkan bahwa keterampilan pegawai memiliki dampak yang lebih langsung terhadap kualitas kerja tanpa memerlukan dukungan dari kewirausahaan sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian ini mendukung temuan Sabuhari et al. (2020), yang menyatakan bahwa pengaruh kewirausahaan sebagai moderator sangat kontekstual dan tidak selalu signifikan. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian Shen et al. (2021), yang menunjukkan bahwa kewirausahaan memperkuat hubungan antara pembelajaran kewirausahaan dan kinerja perusahaan.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang mencakup inisiatif individual, toleransi, arah, integrasi, dukungan dari manajemen, kontrol, dan identitas terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai, terutama dalam hal kualitas kerja. Budaya organisasi yang berorientasi pada kontrol memberikan kontribusi yang signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih efisien dan mencapai standar kerja yang lebih tinggi. Sementara itu, kompetensi pegawai yang diproyeksikan melalui motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa penurunan kompetensi, khususnya dalam aspek keterampilan, dapat berdampak pada penurunan kualitas kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jambi.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa jiwa sportifitas, yang digambarkan melalui kepatuhan terhadap aturan, partisipasi dalam kegiatan tim, evaluasi kinerja berbasis nilai, survei kepuasan kerja, dan insiden konflik, tidak mampu memperkuat atau memperlemah hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Demikian pula, jiwa sportifitas tidak memoderasi pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun jiwa sportifitas penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, pengaruhnya sebagai moderator dalam hubungan variabel organisasi tertentu cenderung terbatas.

Selain itu, kewirausahaan yang mencakup percaya diri, orientasi pada tugas dan hasil, pengambilan risiko, kepemimpinan, keorisinilan, dan orientasi masa depan juga tidak mampu memoderasi hubungan antara budaya organisasi maupun kompetensi pegawai terhadap kinerja.

Kepemimpinan sebagai salah satu indikator kewirausahaan yang paling berpengaruh dalam penelitian ini, meskipun penting, tidak menunjukkan dampak yang signifikan dalam memperkuat hubungan antara kompetensi atau budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Cherian, J., Gaikar, V., Paul, R., Pech, R., 2021. Corporate culture and its impact on employees' attitude, performance, productivity, and behavior. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 1–28.
- Hermanto, Y. B., Srimulyani, V. A., 2022. The effects of organizational justice on employee performance using dimension of organizational citizenship behavior as mediation. *Sustainability (Switzerland)*, 14(20), 1–19.
- Kim, J., Jung, H. S., 2022. The effect of employee competency and organizational culture on employees' perceived stress for better workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 4428.
- Mira, M. S., Choong, Y. V., Thim, C. K., 2019. The effect of HRM practices and employees' job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 9(6), 771–786.
- Muriuki, M. N., Wanyoike, R., 2021. Performance appraisal and employee performance. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 3(10), 265–272.
- Muthoni Nduati, M., Wanyoike, R., 2022. Employee performance management practices and organizational effectiveness. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 3(10), 361–378.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., Mahaputra, M. R., 2020. Factors that influence employee performance: Motivation, leadership, environment, culture organization, work achievement, competence and compensation. *Dinasti International Journal of Business Management*, 1(4), 645–662.
- Paksoy, H. M., Durmaz, Y., Ozbezek, B. D., Copuroglu, F., 2024. The mediating role of organizational commitment in the relationship between internal marketing and job performance: Application in Turkiye. *Journal of Economics and Management*, 46(1), 111–142.
- Portalanza-Chavarría, A., Revuelto-Taboada, L., 2023. Driving intrapreneurial behavior through high-performance work systems. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 19(2), 897–921.
- Puspitasari, V., Hidayati, T., Rahmawati, R., 2023. Analyzing the effect of sportsmanship and civic virtue behaviors on teacher performance: Moderating role of affective commitment. *Journal of Madani Society*, 2(1), 9–16.
- Rohim, A., Budhiasa, I. G. S., 2019. Organizational culture as moderator in the relationship between organizational reward on knowledge sharing and employee performance. *Journal of Management Development*, 38(7), 538–560.
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., Rahayu, M., 2020. The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1777–1786.
- Shen, Y., Wang, Q., Hua, D., Zhang, Z., 2021. Entrepreneurial learning, self-efficacy, and firm performance: Exploring moderating effect of entrepreneurial orientation. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–11.
- Vijayan, M., 2018. Impact of job stress on employees' job performance in Aavin, Coimbatore. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 6(3), 1–10.