

Kepemimpinan, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis

Budiman^{1*}, Fadrul², Nyoto³, Amries Rusli Tanjung⁴, Sri Indrastuti⁵

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis, Riau, Indonesia¹

Fakultas Bisnis, Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia, Riau, Indonesia^{2,3,4}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Riau, Riau, Indonesia⁵

Email: budimanks7@gmail.com¹, fadrul@lecturer.pelitaindonesia.ac.id²,
nyoto@lecturer.pelitaindonesia.ac.id³, amries.rusli.tanjung@lecturer.pelitaindonesia.ac.id⁴,
sri.indrastuti@eco.uir.ac.id⁵

*Penulis Korespondensi

DOI: <https://doi.org/10.35145/senabima.v1i1.3370>

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis dengan jumlah sampel 55 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode sensus dengan seluruh populasi menjadi sampel. Untuk uji hipotesis digunakan Teknik Analisa Jalur dengan bantuan Program SPSS 23 dan SmartPLS 3.0. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompetensi, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

Leadership, Competence, and Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance at the Conservation Service of the Community and the Rural Areas of Bengkalis

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of leadership, competence, and organizational culture on organizational commitment and employee performance at the conservation service of the community and the rural areas of Bengkalis. This research was conducted at the conservation service of the community and the rural areas of Bengkalis with a sample size of 55 people. The sampling technique in this study is census method with the entire population being sampled. The analysis technique uses descriptive analysis and hypothesis analysis. To test the hypothesis, the Path Analysis technique is used with the help of the SPSS 23 and SmartPLS 3.0 programs. The results of hypothesis testing show that leadership has no significant effect on organizational commitment, competence has a significant effect on organizational commitment, organizational culture has a significant effect on organizational commitment, leadership has a significant effect on employee performance, competence has no significant effect on employee performance, organizational culture has no significant effect on employee performance, and organizational commitment has a significant effect on employee performance.

Keywords: *Leadership, Competence, Organizational Culture, Organizational Commitment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Instansi Pemerintah merupakan garda terdepan dalam pelayanan masyarakat. Sebagai organisasi publik, instansi pemerintah perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawai dalam usaha menghasilkan peayanan publik yang optimal. Sumber Daya Manusia Aparatur Negeri Negara (ASN) haruslah memiliki kinerja yang baik dan komitmen yang tinggi dalam menjalankan fungsi,tugas dan tanggung jawabnya. Produktivitas ASN yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai aset utama dibidang pelayanan publik di instansi pemerintah, seharusnya sangat tinggi dan berkualitas.

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 49 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas serta Tata Kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Bengkalis merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki tugas pokok dan fungsi. Dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas Bupati Bengkalis dalam kurun waktu Tahun 2021 - 2026 memerlukan adanya suatu pedoman pelaksanaan kegiatan.

Mengacu pada visi dan Misi, maka ditetapkan Program Prioritas unggulan Kemasyarakatan yang strategis untuk dibangun/dikembangkan yang diharapkan dapat segera memberikan kontribusi bagi implementasi pembangunan Kabupaten Bengkalis. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis Mendukung Visi Bupati Bengkalis melalui misi ke 1 dari 3 misi, yaitu: Mewujudkan Pengelolaan Potensi Keuangan Daerah, Sumber Daya Alam, dan Sumber Daya Manusia yang Efektif Dalam Memajukan Perekonomian dengan tujuan meningkatkan kapasitas dan kemampuan keuangan daerah, kualitas sumber daya manusia serta meningkatkan perekonomian masyarakat. Untuk mewujudkan misi bupati maka Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis menentukan program prioritas unggulan adalah (1). bantuan keuangan satu milyar satu kecamatan, satu desa, satu kelurahan, (2). Perempuan berdaya keluarga sejahtera.

Penilaian kinerja pegawai negeri sipil dapat diukur dari hasil penilaian kinerja yang terdiri dari penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja pegawai. Penilaian SKP yang bobot penilaiannya adalah 60 persen dinilai dari kuantitas dan kualitas kegiatan tugas jabatan dengan penyesuaian capaian SKP dalam konteks target kerja dan realisasi kerja. Sedangkan kategori penilaian perilaku kerja pegawai yang mempunyai bobot penilaian 40 persen adalah orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin (Ngatno et al., 2022), kerjasama, dan kepemimpinan (Abasilim et al., 2019; Hafni et al., 2022; Prasetya et al., 2023; Putri et al., 2023; Su et al., 2020; Wahyudi et al., 2023). Akumulasi dari penilaian SKP dan penilaian kinerja menjadi nilai prestasi kerja pegawai.

Dari hasil penilaian terhadap Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis pada tahun 2017 hingga 2020, terlihat bahwa pencapaian kinerja yang merupakan perbandingan realisasi kinerja dengan target kinerja pegawai di instansi ini menunjukkan hasil penilaian yang fluktuatif. Mencermati data yang ada, secara kuantitas dan kualitas pencapaian target kinerja pada tahun 2020 malah menurun dibandingkan dengan tahun 2017 yang merupakan pencapaian persentase tertinggi dalam lima tahun terakhir. Dari data yang ada terlihat bahwa pada tahun 2018 terjadi penurunan pencapaian target kinerja yang cukup signifikan dibandingkan tahun 2017 yaitu sebesar 5,16 persen. Pada tahun 2019 terjadi peningkatan sebesar 2,21 persen, dan pada tahun 2020 dibandingkan tahun 2019 terjadi peningkatan 0,28 persen. Walaupun terjadi peningkatan pencapaian kinerja, akan tetapi peningkatannya tidaklah terlalu signifikan dibandingkan peningkatan pencapaian target kinerja ataupun belum berbanding lurus dibandingkan dengan pencapaian pada tahun 2017.

Pimpinan tidak sering melakukan komunikasi (Marliza et al., 2022) secara langsung sehingga tidak dapat menjalin hubungan kerja yang baik dengan pegawai. penyebab lain yaitu terjadinya rotasi pimpinan yang terlalu cepat sehingga menimbulkan gangguan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari bagian umum Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis. Pegawai mengeluhkan sering terjadinya pergantian pimpinan sehingga mengganggu suasana kerja mereka. Kemudian dampak dengan adanya pergantian pimpinan yang tidak menentu berdampak pada kinerja yang dihasilkan (Andi et al., 2022; Fernando et al., 2022; Tohan et al., 2022). Kinerja yang rendah mengakibatkan beban kerja menjadi menumpuk, ditambah dengan terjadinya perubahan peraturan dan perundang-undangan tentang aparatur pemerintahan telah memberikan beban kerja yang besar bagi para pegawai.

Tanggapan pegawai terhadap pelaksanaan kepemimpinan juga dapat dilihat dari hasil prasarvei yang dilakukan kepada 10 orang responden, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pra Survey tentang pelaksanaan kepemimpinan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis

Pernyataan	Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	Total
Pimpinan selalu menjaga kejujuran dalam bekerja	8	2	0	10
Pimpinan mampu menyatukan tujuan setiap pegawai untuk mencapai visi organisasi	6	1	3	10
Pimpinan memiliki kemampuan yang dibutuhkan dalam menggerakkan organisasi	8	1	1	10
Pemimpin bisa dijadikan sebagai motivator bagi setiap pegawai	9	1	0	10

Pernyataan	Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	Total
Pimpinan memiliki pola pikir yang baik untuk menyelesaikan setiap permasalahan organisasi	7	2	1	10
Pimpinan selalu menerima masukan dari pegawai dalam menghadapi setiap permasalahan organisasi	6	3	1	10
Pimpinan mampu menegakkan setiap peraturan kantor kepada seluruh pegawai	7	2	1	10
Pimpinan memiliki sikap yang dapat dicontoh oleh para pegawainya	6	2	2	10
Pimpinan mampu membina kerjasama pegawai dengan baik	7	2	1	10

Sumber: Data pra survey (diolah), 2022

Berdasarkan tabel 1 diatas, maka dapat dilihat pegawai yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis berpendapat bahwa pelaksanaan kepemimpinan oleh Kepala Dinas sudah terlaksana dengan baik, hal ini dapat diindikasikan dari beberapa pegawai yang menyatakan setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang mencerminkan kepemimpinan. Namun dari beberapa pertanyaan survei, jika dirata-ratakan dapat disimpulkan bahwa persentase pegawai yang menjawab pernyataan survei tentang kepemimpinan menjawab pelaksanaan kepemimpinan di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis dinilai kurang baik serta tidak baik. Berdasarkan pada hasil prasurvei tentang pelaksanaan kepemimpinan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis, juga dapat dilihat pemimpin belum memiliki kepribadian yang bisa dijadikan contoh oleh pegawai lainnya, seperti pemimpin yang sering datang lambat, pemimpin yang sering tidak ada di kantor tanpa ada keterangan, serta kepribadian lainnya yang bisa dijadikan contoh yang baik bagi pegawai lainnya. Selain itu juga pemimpin kurang memiliki pengetahuan yang baik, sebagaimana yang kita lihat, Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis berasal dari disiplin ilmu yang tidak sesuai dengan bidang yang dipimpinnnya sehingga kemampuan untuk mengarahkan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi juga akan kurang maksimal.

Faktor selanjutnya yang berkaitan dengan budaya organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi kekuatan namun dapat pula menjadi kelemahan bagi organisasi. Budaya merupakan kekuatan apabila mempermudah dan memperlancarkan proses komunikasi, mendorong berlangsungnya keputusan yang efektif, memperlancar jalannya pengawasan dan menumbuhkan semangat kerjasama dan memperbesar komitmen (Abasilim et al., 2019; Wardana et al., 2022) pada organisasi yang pada akhirnya budaya meningkatkan efisiensi organisasi. Sesuai yang diterapkan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis yaitu: 1) Jujur, 2) Profesional, 3) Melayani, 4) Inovasi, 5) Berarti.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Kusjono & Ratnasari, 2019). Arifin et al (2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya. Kegiatan atau proses kerja yang sesuai dengan kemampuan untuk memperoleh keberhasilan yang diinginkan merupakan pengertian kinerja pegawai (Saripuddin & Handayani, 2017). Rachmawati (2017) berpendapat kinerja ialah perilaku nyata yang ditunjukkan pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi.

Menurut Rusdy A. Rifai tolak ukur kinerja dijabarkan adalah (a). Kuantitas, yaitu seberapa banyak target kerja logis yang ingin dicapai dibandingkan dengan kuantitas actual, (b). Kualitas, yaitu seberapa baik mutu hasil kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi, (c). Biaya, yaitu berapa biaya alokasi yang diperlukan hingga target sasaran dapat dicapai, (d). Waktu yang diperlukan, yaitu berapa lama waktu yang ditempuh agar sasaran kerja dapat dicapai, serta (e). Keselamatan kerja, yaitu keselamatan kerja yang harus diperhatikan oleh pegawai.

Menurut Fasha & Lestari (2019) menyatakan bahwa Terdapat 4 indikator kinerja pegawai yaitu (1). Kebutuhan untuk berprestasi, yaitu pegawai memiliki rasa ingin mencapai prestasi di perusahaan tempat ia bekerja, (2). Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu keinginan pegawai untuk menduduki jabatan tertentu di dalam perusahaan, (3). Kompensasi (Juprizon et al., 2022), yaitu bentuk motivasi (Bakhroini et al., 2022) karyawan agar

berusaha mencapai kinerja yang maksimal bagi kepentingan pegawai, serta (4). Kebijakan pimpinan, yaitu bagaimana pimpinan dapat memberikan kebijakan yang memotivasi karyawan agar mau bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Dalam melaksanakan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Penilaian kinerja pegawai Negeri Sipil sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah PP No. 30 Tahun 2019 memiliki pengertian bahwa bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Bagi sebuah instansi maupun perusahaan penilaian kinerja memiliki manfaat antara lain (a). Evaluasi antar individu dalam organisasi, (b). Pengembangan individu dalam setiap organisasi, (c). Pemeliharaan system, serta (d). Dokumentasi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yaitu suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Menurut Meyer dan Allen dalam Yusuf dan Syarif (2018) Komitmen organisasi adalah konstruk psikologis sebagai karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, serta berimplikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keberadaannya sebagai anggota dalam organisasi.

Menurut Yusuf dan Syarif (2018) mengemukakan komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) komitmen organisasi adalah tingkatan dimana pegawai mampu mengenali organisasinya dan terikat pada tujuan-tujuan organisasi tersebut. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu organisasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan adalah sebagai berikut (Sopiah, 2008); 1) Kepuasan terhadap promosi; 2) Karakteristik pekerjaan; 3) Komunikasi; 4) Kepuasan terhadap pimpinan; 5) Pertukaran ekstrinsik; 6) Pertukaran intrinsik; 7) Imbalan intrinsik; 8) Imbalan ekstrinsik. Sopiah (2008) menyatakan secara konseptual, komitmen organisasional ditandai oleh tiga hal: (1) Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi (2) Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi, (3) Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan

Menurut Robbins (2010: 146), pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Sedangkan kepemimpinan adalah apa yang dilakukan pemimpin. Sementara itu menurut Baharuddin & Umiarso (2012: 33) menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mampu membawa organisasi sesuai asa-asa manajemen modern, sekaligus bersedia memberikan kesejahteraan dan kebahagiaan kepada bawahan dan masyarakat luas. Terry dalam (Sutrisno Edy, 2015: 214) menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan organisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materiil, dan finansial, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Anoraga dalam (Sutrisno Edy, 2015: 214) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi, baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu. Newstrom dalam (Wibowo, 2014: 264) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran. Kepemimpinan (Andrianto et al., 2023; Sriadmitum et al., 2022) merupakan faktor penting yang membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi (Kersiati et al., 2023) dan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Kartono dalam Mesiono (2014: 78) seorang pemimpin mempunyai fungsi-fungsi kepemimpinan diantaranya; (1). Memprakarsai struktur organisasi, (2). Menjaga adanya koordinasi dan integrasi organisasi, supaya semuanya beroperasi secara efektif, (3). Merumuskan tujuan institusional atau organisasional dan menentukan sasaran serta cara-cara yang efisien untuk mencapai tujuan tersebut, (4). Menengahi pertentangan dan konflik-konflik yang muncul dan mengadakan evaluasi serta evaluasi ulang, dan (5). Mengadakan reevisi, perubahan, inovasi pengembangan, dan penyempurnaan dalam organisasi.

Luthans (1995) dalam Nurmansyah (2016: 71) menyatakan bahwa keterampilan yang harus dimiliki pemimpin agar sukses dalam ekonomi global adalah sebagai berikut; (a). *Cultural Flexibility*, yaitu penugasan internasional memberikan penghargaan secara sensitive dalam organisasi domestik banyak keterampilan yang dapat dikatakan menjadi keberhasilan meningkatkan keanekaragaman (*diversity*), pemimpin harus memiliki keterampilan tidak hanya pada pemimpin tetapi juga pengakuan pada nilai-nilai keanekaragaman dalam organisasi, (b). *Communication skills*, yaitu pemimpin efektif harus mampu berkomunikasi, dalam bentuk tulisan, secara langsung dan secara nonverbal, (c). *Human resourch development*, sejak sumber daya manusia merupakan bagian dari keefektifan kepemimpinan, pemimpin harus mempunyai keterampilan manajemen sumber daya manusia untuk mengembangkan dan mempelajari lingkungan (*learning climate*), mendisain program penelitian, memindahkan informasi dan pengalaman, menilai hasil, menyediakan konseling karir, menciptakan perubahan lingkungan, dan menyesuaikan pembelajaran material, (d). *Creativity*, pemecahan masalah, inovasi, dan menyediakan kreatifitas untuk keunggulan kompetitif dalam pasar global. Pemimpin harus memiliki tidak hanya kreatifitas yang mereka miliki, tetapi juga suatu lingkungan pada keberanian kreatifitas dan keberadaan orang-orang mereka menjadi kreatif, serta (e). *Sales-Management or learning*, keterampilan ini membutuhkan pelajaran secara berkelanjutan pada pengetahuan dan keterampilan yang baru. Pada saat ini perubahan secara drastis pemimpin harus meneruskan perubahan pada diri mereka. Pemimpin harus menjadi pembelajar sendiri (*self-learning*).

Maulana (2013: 6-7) menyatakan bahwa berdasarkan beberapa hasil penelitian terhadap karakteristik kepemimpinan, maka dapat dilihat beberapa karakteristik kepemimpinan yang dikagumi oleh karyawan atau bawahannya adalah jujur; visioner; kompeten; pemotivasian; kecerdasan; berfikir luas; tegas; luwes; serta kooperatif.

Kompetensi

Kompetensi (Gazali et al., 2022; Y. Sari et al., 2022) pegawai adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan pegawai yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan. Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kita pun sering mendengar atau bahkan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan, ada lagi yang mengartikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi. Untuk lebih jelasnya akan dipaparkan beberapa pengertian tentang kompetensi (Priansa, 2017). Menurut Agustian et al., (2018) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Dessler (2017) menyatakan bahwa pentingnya kompetensi karyawan adalah; (a). Untuk mengetahui cara berpikir sebab-akibat yang kritis, (b). Memahami prinsip pengukuran yang baik, (c). Memastikan hubungan sebab-akibat (causal), serta (d). Mengkomunikasikan hasil kerja strategis sumber daya manusia pada atasan. Latief et al., (2018) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu; keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, serta budaya organisasi

Menurut Busro (2018) menyatakan bahwa kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni; (a). kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja, (b). kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas, (c). kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri, (d). kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan social, serta (d). kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidahkaidah keagamaan.

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Sugiyanto & Santoso (2018) yaitu; pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), kemampuan/keterampilan (*skill*), nilai (*value*), sikap (*attitude*) serta minat (*interest*).

Budaya Organisasi

Menurut (Sudaryono, 2017) mengemukakan bahwa “budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi”. Dinamika dalam budaya organisasi bukan berarti selalu berubah-ubah akan tetapi sesuatu yang dianggap penting dalam organisasi harus dipertahankan. Menurut (Samsuddin, 2018) mengemukakan bahwa “budaya organisasi merupakan sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi”. Sistem makna dan nilai tersebut nantinya mencari karakteristik khas suatu organisasi dan akan membuat organisasi berbeda dengan organisasi lain. Karyawan yang mampu memahami karakteristik khas tersebut akan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh budaya organisasi tersebut. Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa “budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma yang dianut bersama yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya”.

Budaya organisasi, menurut pandangan Greenberg dan Baron dalam (Priansa, 2018), memiliki sejumlah fungsi, yaitu pemberi identitas, membangkitkan komitmen, serta memperjelas dan memperkuat standar perilaku, seperti budaya memberikan rasa identitas, budaya membangkitkan komitmen pada misi organisasi, serta budaya memperjelas dan memperkuat standar perilaku. Sedangkan fungsi budaya organisasi menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam (Karlina, E., Martiwi, R., & Suharyadi, 2018), antara lain memberi anggota identitas organisasional, memfasilitasi komitmen kolektif, meningkatkan stabilitas sistem sosial, serta membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya.

Banyak faktor yang memengaruhi budaya organisasi, menurut Deal dan Kennedy dalam (Priansa, 2018) menyatakan bahwa lima unsur yang berpengaruh terhadap budaya di antaranya lingkungan usaha, nilai-nilai, pahlawan, ritual dan jaringan budaya

METODE PENELITIAN

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkulu. Adapun waktu penelitian akan dilaksanakan selama 3 bulan.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi dimana dalam wilayah ini terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai karakteristik dan kuantitas tertentu yang sudah ditetapkan oleh para peneliti agar bisa dipelajari sehingga bisa diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Dinas Pemberdayaan dan Desa Kabupaten Bengkulu. Adapun jumlah populasi seluruhnya berjumlah 55 orang.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh PNS yang bekerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkulu, yang berjumlah 53 orang. Dikeluarkan 2 (dua) orang dari jumlah populasi yaitu peneliti dan pimpinan (Kepala Dinas) agar hasil/jawaban responden tidak bias.

Tabel 2. Pengambilan Sampel

No	Kriteria Pemilihan	Jumlah
1	Seluruh pegawai PNS Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkulu	53 orang
Jumlah Sampel Penelitian		53 orang

Jenis Data

Jenis data adalah kuantitatif yaitu datum yang sudah terkumpul melalui angket disusun dalam bentuk tabel-tabel berfrekuensi dan persentase, kemudian aspek-aspek yang terdapat dalam tabel tersebut diinterpretasikan sehingga diperoleh pemahaman yang lebih luas dari tabel tersebut.

Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari; (1) Data Primer, merupakan data berupa keterangan yang diperoleh dari Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkulu berupa wawancara, kuesioner/angket yang disebar secara langsung. Kemudian data diolah dan disajikan dalam bentuk informasi. Data yang diolah menyangkut data objek penulisan yang berhubungan dengan kinerja Pegawai

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis. (2). Data sekunder, merupakan data atau informasi yang bersumber dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis, seperti profil kantor, data nilai kinerja pegawai, struktur organisasi kantor, maupun literatur dan jurnal penelitian terdahulu.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2012) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket yang disebarakan kepada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian survei maka instrumen penelitian yang digunakan adalah berupa angket dengan memberikan pernyataan kepada responden. Responden diminta untuk memberikan tanggapan dengan memberikan jawaban pada salah satu pilihan jawaban yang telah disediakan. Jawaban yang bersifat kualitatif selanjutnya diukur dengan skor numerik untuk mencerminkan derajat kesesuaian responden yang diukur dengan skala Likert.

Indikator serta pengukuran dalam bentuk Interval yang terdiri lima tingkatan jawaban yang masing-masing diberi bobot dengan pilihan jawaban yaitu; (1). Jika Jawaban Responden Sangat Setuju diberi bobot 5, (2). Jika Jawaban Responden Setuju diberi bobot 4, (3). Jika Jawaban Responden Kurang Setuju diberi bobot 3, (4). Jika Jawaban Responden Tidak Setuju diberi bobot 2, serta (5). Jika Jawaban Responden Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1.

Teknik Analisa Data

Analisa Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini berisi pembahasan karakteristik responden yang dikaitkan dengan tanggapan responden (S. I. Sari et al., 2022).

Tabel 3. Kategori Rata-Rata Skor Tanggapan Responden

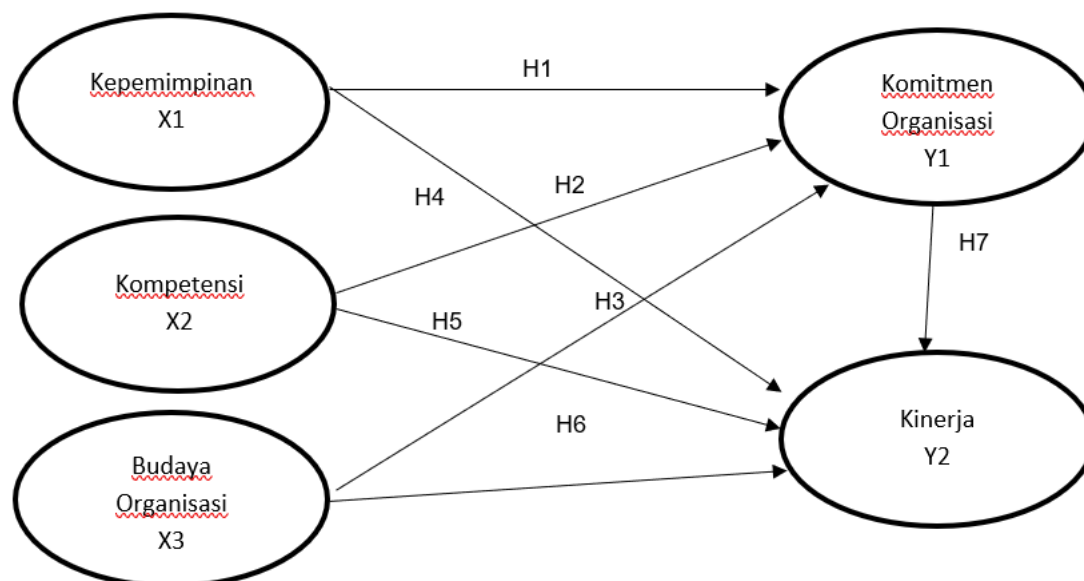
Rentang	Kategori Variabel <i>Independent</i>	Kategori Variabel <i>Dependent</i>
1.00-1.79	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah
1.80-2.59	Tidak Baik	Rendah
2.60-3.39	Cukup Baik	Cukup Tinggi
3.40-4.19	Baik	Tinggi
4.20-5.00	Sangat Baik	Sangat Tinggi

Uji Kelayakan Angket

Uji kelayakan angket terdiri dari; (1). Uji validitas, uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur keakuratan instrumen penelitian atau kuesioner. kuesioner dikatakan valid jika Pernyataan atau pernyataan dari kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Nilai akurasi dari angket tersebut bisa diukur dengan menggunakan koefisien korelasi. Angket yang dikatakan bagus dan valid, jika koefisien korelasinya > 0.3 (Ghozali 2011). (2). Uji reliabilitas, uji reliabilitas merupakan uji kuesioner yang dilakukan dengan tujuan mengukur konsistensi jawaban responden. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *cronbach alpha*. Kuesioner dikatakan *reliabel* jika nilai *cronbach alpha* ≥ 0.70 (Ghozali 2011).

Analisis Persamaan Struktural dan Hipotesis

Untuk membantu pengolahan persamaan struktural digunakan Smart PLS. Adapun tahapan analisis persamaan struktural adalah; (a). Pengembangan model berdasarkan teori, model yang sudah dirancang harus didasarkan hubungan kausalitas dan hubungan tersebut harus didukung pada teori yang ada. Tahapan ini sudah dibahas pada kerangka pemikiran dan hipotesis, (b). Menyusun diagram jalur dan persamaan struktural.



Gambar 1. Diagram Jalur

Dari diagram path pada Gambar 1. bisa diterjemahkan dalam bentuk fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y1 = \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + \beta_3 X3 + e1$$

$$Y2 = \beta_4 X1 + \beta_5 X2 + \beta_6 X3 + \beta_7 Y1 + e2$$

Keterangan simbol:

Y1 : komitmen organisasi

Y2 : kinerja

X1 : kepemimpinan

X2 : kompetensi

X3 : budaya organisasi

$\beta_1 \dots \beta_7$: Koefisien *standardized*

$e_1 \dots e_2$: *Error term*

Evaluasi Model dalam PLS-SEM

Evaluasi model terdiri dari; (1). *Outer model*, model ini digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas yang menghubungkan indikator dan variabel latennya. *Outer Model* dapat diuji dengan melihat nilai *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. (2). *Inner model*, *inner model* menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk laten satu dengan konstruk laten lainnya. Inner Model atau pengukuran bagian dalam disebut juga sebagai model struktural. Model struktural adalah model yang menghubungkan antar variabel laten. Inner Model dapat diuji dengan melihat nilai *R-Square*, *Q- Square* dan *path coefficient* (koefisien jalur).

Uji Hipotesis

Setelah data memenuhi syarat pengukuran, maka akan dilanjutkan dengan melakukan metode *bootstrapping* pada SmartPLS. Metode *bootstrapping* adalah prosedur pengambilan sampel baru secara berulang sebanyak N sampel baru dari data asal berukuran n. Untuk uji parsial digunakan nilai P-value. Nilai P merupakan nilai yang menunjukkan besarnya peluang salah menolak H_0 dari data penelitian. P-values merupakan sebuah nilai signifikansi yang didapat dalam pengujian hipotesis yang merepresentasikan peluang terjadinya sebuah kejadian atau hipotesis. P-values digunakan sebagai alternative untuk dalam penentuan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak. Semakin kecil nilai p-value, hal ini menunjukkan bahwa peluang untuk menolak hipotesis nol semakin besar.

Jika $P\text{-values} < \alpha = 0,05$ maka hipotesis diterima. Hal ini berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan jika $P\text{-values} > \alpha = 0,05$ maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti secara parsial variabel independent tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kelayakan Angket

Hasil Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari kolerasi antara bagian-bagian dan alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Syarat minimal untuk memenuhi syarat apakah setiap pernyataan valid atau tidaknya dengan menggunakan $r_{tabel} = 0,7$. Jadi jika kolerasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,7, maka butir dalam pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Butir Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Indeks Validitas	Kesimpulan
X1.1	0,871	0,3	Valid
X1.2	0,934	0,3	Valid
X1.3	0,886	0,3	Valid
X1.4	0,870	0,3	Valid
X1.5	0,964	0,3	Valid
X1.6	0,890	0,3	Valid
X1.7	0,802	0,3	Valid
X1.8	0,773	0,3	Valid
X1.9	0,882	0,3	Valid
X2.1	0,729	0,3	Valid
X2.2	0,778	0,3	Valid
X2.3	0,755	0,3	Valid
X2.4	0,717	0,3	Valid
X2.5	0,820	0,3	Valid
X2.6	0,805	0,3	Valid
X3.1	0,909	0,3	Valid
X3.2	0,731	0,3	Valid
X3.3	0,915	0,3	Valid
X3.4	0,835	0,3	Valid
X3.5	0,894	0,3	Valid
Y1.1	0,849	0,3	Valid
Y1.2	0,822	0,3	Valid
Y1.3	0,932	0,3	Valid
Y2.1	0,817	0,3	Valid
Y2.2	0,948	0,3	Valid
Y2.3	0,788	0,3	Valid
Y2.4	0,879	0,3	Valid
Y2.5	0,883	0,3	Valid

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan internal consistency dengan teknik *cronbach's alpha*. Berdasarkan hasil lampiran SmartPLS 3.0 *cronbach's alpha* untuk taraf signifikan 5%, maka hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Kesimpulan
X1	0,962	> 0,60	Realibel
X2	0,862		Realibel
X3	0,910		Realibel
Y1	0,841		Realibel
Y2	0,915		Realibel

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Uji Multikolinearitas

Tujuan digunakannya uji multikolinearitas dalam penelitian adalah untuk menguji apakah model ditemukan kolerasi (hubungan kuat) antar variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas. Berikut disajikan tabel hasil olah data uji multikolinearitas.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Standar	Kesimpulan
X1 => Y1	1,299	< 10	Bebas gejala multikolinearitas
X2 => Y1	1,283		Bebas gejala multikolinearitas
X3 => Y1	1,151		Bebas gejala multikolinearitas
X1 => Y2	1,311		Bebas gejala multikolinearitas
X2 => Y2	1,395		Bebas gejala multikolinearitas
X3 => Y2	1,271		Bebas gejala multikolinearitas
Y1 => Y2	1,369		Bebas gejala multikolinearitas

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel *independent* (X) terhadap variabel terikat atau variabel *dependent* (Y). Nilai koefisien determinasi ini berguna untuk memprediksi dan menganalisis seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (Ghozali, 2014). Berikut koefisien determinasi (*R Square*) berdasarkan olah data SmartPLS 3.0.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

<i>Dependent Variable</i>	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi (Y1)	0,270	0,225	Lemah
Kinerja (Y2)	0,422	0,374	Sedang

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Uji Koefisien Regresi Model Penelitian

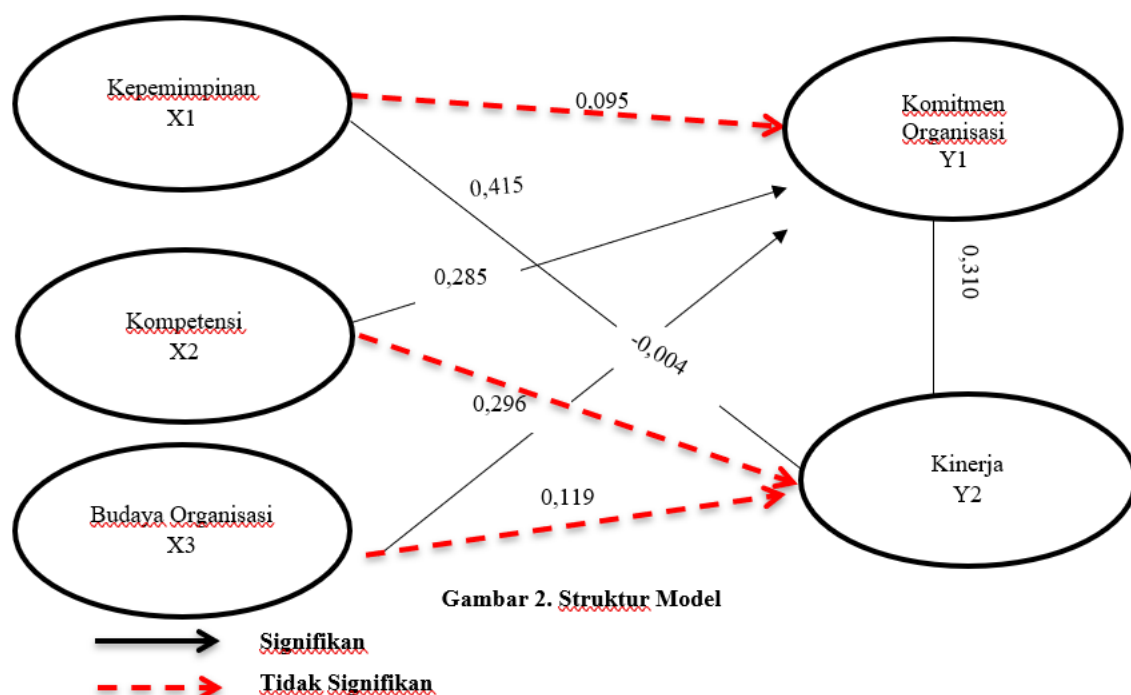
Adapun hasil uji koefisien regresi dua persamaan struktural yang dihasilkan dalam penelitian ini dapat dilihat tabel dan gambar berikut ini:

Tabel 8. Uji Koefisien Regresi

Variabel	Original Sample	Kesimpulan
X1 => Y1	0,095	Berhubungan Positif
X2 => Y1	0,285	Berhubungan Positif
X3 => Y1	0,296	Berhubungan Positif
X1 => Y2	0,415	Berhubungan Positif
X2 => Y2	-0,004	Berhubungan Negatif
X3 => Y2	0,119	Berhubungan Positif
Y1 => Y2	0,310	Berhubungan Positif

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Sedangkan persamaan struktural yaitu:



Dari Gambar 2. diatas dapat dijelaskan rumuskan dua persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,095 * X_1 + 0,285 * X_2 + 0,296 * X_3 + e$$

$$Y_2 = 0,415 * X_1 - 0,004 * X_2 + 0,119 * X_3 + 0,310 * Y_1 + e$$

Berdasarkan persamaan struktur model tersebut dapat dijelaskan bahwa; (1). Variabel kepemimpinan mempunyai hubungan positif terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,095. Nilai ini berarti apabila Kepemimpinan meningkat 1 satuan dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat meningkatkan Komitmen Organisasi sebesar 0,095. Semakin baik Kepemimpinan maka semakin Komitmen Organisasi pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis. (2). Variabel kompetensi mempunyai hubungan positif terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,285. Nilai ini berarti apabila Kompetensi meningkat 1 satuan dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat meningkatkan Komitmen Organisasi sebesar 0,285. Semakin baik komepetensi maka semakin meningkat Komitmen Organisasi pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis. (3). Variabel budaya organisasi mempunyai hubungan positif terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,296. Nilai ini berarti apabila Budaya Organisasi meningkat 1 satuan dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat meningkatkan Komitmen Organisasi sebesar 0,296. Semakin baik Budaya Organisasi maka semakin meningkat Komitmen Organisasi pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis. (4). Variabel kepemimpinan mempunyai hubungan positif terhadap Kinerja sebesar 0,415. Nilai ini berarti apabila Kompetensi meningkat 1 satuan dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat meningkatkan Kinerja sebesar 0,415. Semakin baik Kepemimpinan maka semakin meningkat Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis. (5). Variabel kompetensi mempunyai hubungan negatif terhadap Komitmen Organisasi sebesar -0,004. Nilai ini berarti apabila Kompetensi meningkat 1 satuan dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat meningkatkan Kinerja sebesar -0,004. Semakin baik komeptensi maka semakin meningkat Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis. (6). Variabel budaya organisasi mempunyai hubungan positif terhadap Kinerja sebesar 0,119. Nilai ini berarti apabila Budaya Organisasi meningkat 1 satuan dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat meningkatkan Kinerja sebesar 0,119. Semakin baik Budaya Organisasi maka semakin meningkat Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis. (7). Variabel komitmen Organisasi mempunyai hubungan positif terhadap Kinerja sebesar 0,310. Nilai ini berarti apabila Komitmen Organisasi meningkat 1 satuan dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat meningkatkan Kinerja sebesar 0,310. Semakin baik Komitmen Organisasi maka semakin meningkat Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis.

Pengujian Hipotesis

Setelah semua asumsi dapat dipenuhi, selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis sebagaimana diajukan pada bab sebelumnya. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan berdasarkan nilai *P-Value* dari suatu hubungan kausalitas dari hasil pengolahan SEM. Besarnya hubungan antara konstruk dapat dilihat dari *P-Value* pada Tabel 9. yang kurang dari 0,05 menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antar konstruk. Sedangkan seberapa besarnya hubungan antara konstruk ditunjukkan pada tabel 9. sebagai mana berikut:

Tabel 9. Uji Hipotesis

Variabel	T Statistik	P-Value	Kesimpulan
X1 => Y1	0,573	0,567	Tidak Signifikan
X2 => Y1	2,007	0,045	Signifikan Positif
X3 => Y1	2,349	0,019	Signifikan Positif
X1 => Y2	3,252	0,001	Signifikan Positif
X2 => Y2	0,027	0,978	Tidak Signifikan
X3 => Y2	0,879	0,380	Tidak Signifikan
Y1 => Y2	1,738	0,082	Signifikan Positif

Sumber: Olah Data SPSS 3.0, 2023

Pembahasan

Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen Organisasi Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin baik kepemimpinan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis tidak memberikan dampak terhadap tingkat Komitmen Organisasi pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis.

Newstrom dalam (Wibowo, 2014:264) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran. Kepemimpinan merupakan faktor penting yang membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi dan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bila pimpinan memiliki karakter *leadership* yang kuat seperti visioner, kompeten, serta mengayomi kepada bawahannya maka komitmen organisasi dari masing-masing pegawai juga akan meningkat. Para pegawai akan merasa nyaman berada dalam organisasi dan menjadi loyal terhadap organisasi. Hasil survei terkait kepemimpinan, responden menginginkan pemimpin yang dapat memberikan arahan yang baik saat menyelesaikan tugasnya seperti pada pernyataan kuisisioner "*Pimpinan saya memberikan arahan yang baik saat menyelesaikan tugas*". Pernyataan tersebut berarti bahwa pegawai merasa diperhatikan oleh pimpinan. Pernyataan ini mendapat skor paling tinggi pada variabel kepemimpinan.

Dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin baik karakteristik pemimpin pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis maka akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasi dari pegawai. penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nilda dkk(2019). Namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Imtihan (2019).

Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap Komitmen Organisasi Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis

Berdasarkan hasil pengujian bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin baik kompetensi pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis maka akan semakin baik juga komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis. Kunandar (2011: 51-52) mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif. Pengertian ini menggambarkan makna bahwa kompetensi ini dapat digunakan dua konteks, yakni: pertama sebagai indikator kemampuan yang menunjukkan kepada pembuatan yang diamati. Kedua, sebagai konsep yang mencakup aspek-aspek kognitif, efektif, dan perbuatan serta tahap-tahap pelaksanaannya secara utuh.

Sedangkan menurut Gibson (2007) Komitmen karyawan merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi atau unit. Hal ini juga diperkuat oleh pendapat Marthis dan Jackson (2008) yang menyebutkan bahwa Komitmen Organisasional merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada

didalam organisasi tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompetensi pegawai tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis. Komitmen Organisasi lebih banyak berhubungan dengan sikap seseorang, seperti sikap loyal dan empati terhadap organisasi dimana mereka berada. Artinya, Emotional Question (EQ) yang lebih dominan dibandingkan kompetensi secara keilmuan, sehingga semakin baik kompetensi pegawai, tidak akan mempengaruhi pegawai dalam komit terhadap organisasinya, namun hasil survei tanggapan responden terhadap item pernyataan kompetensi “*Saya memahami jobdesc yang dibebankan kepada saya*” memperoleh skor paling rendah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Elsa Septiani (2018) dan Destra Eflani (2017). Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Nilda dkk (2019).

Budaya Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Komitmen Organisasi pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi budaya organisasi pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis maka akan semakin baik juga komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis.

Menurut Wagner dan Hollenbeek yang dikutip Tampubolon (2012: 227) budaya organisasi adalah suatu pola dari dasar asumsi untuk bertindak, menentukan atau mengembangkan anggota organisasi dalam mengatasi persoalan dengan mengadaptasinya dari luar dan mengintegrasikan kedalam organisasi agar karyawan dapat bekerja dengan teliti, dan juga bermanfaat bagi karyawan baru sebagai dasar koreksi atas persepsi mereka, pikiran dan perasaan dalam hubungan mengatasi persoalan.

Pada prinsipnya budaya organisasi menjadi landasan perilaku bagi semua karyawan atau anggota tim dalam pencapaian sasaran akhir organisasi, dan budaya organisasi dapat menjadi unsur yang menjadi stabilitas karyawan dalam berperilaku didalam menjalankan fungsi organisasi. Namun pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis lebih banyak didominasi perempuan dan sebagian besar telah berumah tangga, sehingga fokus dalam membangun budaya organisasi yang baik belum maksimal karena para pegawai belum dapat mengutamakan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan hasil tanggapan responden atas item pernyataan budaya organisasi yaitu “*Saya lebih mengutamakan pekerjaan daripada tujuan pribadi/kelompok*” yang mendapat skor paling rendah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Elsa Septiani (2018) dan Destra Eflani (2017). Namun penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Hariyanti (2015) dan Wibowo (2017).

Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin baik kepemimpinan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis maka akan semakin baik juga kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis. Terry dala (Sutrisno Edy, 2015: 214) menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan organisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materil, dan finansial, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu menurut Baharuddin & Umiarso (2012: 33) menyatakan bahwa Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mampu membawa organisasi sesuai dengan asas-asas manajemen modern, sekaligus bersedia memberikan kesejahteraan dan kebahagiaan kepada bawahan dan masyarakat luas. Bila pimpinan memiliki karakter *leadership* yang kuat seperti visioner, kompeten, mengayomi dan mempunyai berbagai cara untuk memotivasi bawahannya maka kinerja pegawai dari masing-masing pegawai juga akan meningkat. Para pegawai akan lebih terarah dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai meningkat.

Hasil survei terkait kepemimpinan, responden merasa menjadi bagian dari organisasi, seperti pada pernyataan kuisioner “*Saya merasa menjadi bagian dari organisasi tempat saya bekerja*”. Pernyataan tersebut berarti bahwa pegawai merasa hasil kerja yang baik mendapat penghargaan dan pujian dari pimpinan. Pernyataan ini mendapat skor paling tinggi pada variabel kepemimpinan. Dari penelitian ini dapat diartikan kesimpulan bahwa semakin baik karakteristik pemimpin pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis maka akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasi dari pegawai. penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nilda dkk (2019) dan Maria (2019). Namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Imtihan (2019).

Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin baik kompetensi pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis tidak memberikan dampak terhadap tingkat kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis. Kunandar (2011: 51-52) mengatakan bahwa, kompetensi adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif. Pengertian ini menggambarkan makna bahwa kompetensi ini dapat digunakan dalam dua konteks, yakni: pertama, sebagai indikator kemampuan yang menunjukkan kepada perbuatan yang diamati. Kedua, sebagai konsep yang mencakup aspek-aspek kognitif, efektif, dan perbuatan serta tahap-tahap pelaksanaannya secara utuh.

Secara teoritis, kompetensi diperlukan untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja, seperti yang dinyatakan oleh Amstrong (Sudarmanto: 2009) kompetensi adalah apa yang orang bawa pada pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja pekerjaan. Hal ini didukung dengan tanggapan responden terhadap item pernyataan kompetensi yaitu "*Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik*" memperoleh skor paling tinggi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Elsa Septiani (2018) dan Destra Eflani (2017). Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Nilda dkk (2019).

Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan desa Kabupaten Bengkalis

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi budaya organisasi pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis tidak memberikan dampak terhadap tingkat kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis. Menurut Wagner dan Hollenbeek yang dikutip Tampubolon (2012: 227) budaya organisasi adalah suatu pola dari dasar asumsi untuk bertindak, menentukan atau mengembangkan anggota organisasi dalam mengatasi persoalan dengan mengadaptasinya dari luar dan mengintegrasikan kedalam organisasi agar karyawan dapat bekerja dengan teliti, dan juga bermanfaat bagi karyawan baru sebagai dasar koreksi atas persepsi mereka, pikiran, dan perasaan dalam hubungan mengatasi persoalan.

Namun pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis lebih banyak berdominasi perempuan dan sebagian besar telah berumah tangga, sehingga fokus dalam membangun budaya organisasi yang baik belum maksimal karena para pegawai belum dapat mengutamakan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan hasil tanggapan responden atas item pernyataan budaya organisasi yaitu "*saya lebih mengutamakan pekerjaan daripada tujuan pribadi/kelompok*" yang mendapat skor paling rendah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Elsa Septiani (2018) dan desatra Eflani (2017). Namun penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Hariyanti (2015) dan Wibowo (2017).

Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi komitmen organisasi pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis maka akan semakin baik juga kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis. Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2008) mengatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, loyalitas yang dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Dengan demikian komitmen menyangkut tiga sifat, yaitu: 1) perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, 2) perasaan terlibat dalam tugas organisasi, dan 3) perasaan loyal terhadap organisasi.

Bila komitmen organisasi pegawai tinggi, maka pegawai tersebut memiliki sikap loyal dan empati yang tinggi terhadap organisasi mereka berada. Sikap yang menunjukkan loyalitas pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Hal ini dapat meningkatkan etos kerja sehingga kinerja pegawai juga menjadi lebih baik. Hal ini juga sejalan dengan tanggapan responden terhadap item pernyataan tentang komitmen organisasi yaitu "*Saya merasa bangga menjadi pegawai pada institusi ini*". Pernyataan tersebut berarti bahwa pegawai mempunyai sikap bangga terhadap institusinya secara keseluruhan, termasuk budaya, pemimpin, dan pekerjaannya. Item pernyataan ini mendapat skor paling tinggi terkait komitmen organisasi. Penelitian ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan Nilda dkk (2019) dan Maria (2019). Namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Imtihan (2019).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji pembahasan dalam penelitian signifikan, maka dapat dibuat suatu kesimpulan sebagai berikut; (1). kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi, (2). Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi. (3). Budaya Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Komitmen Organisasi. (4). Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.. (5). Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja. (6). Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. (7). Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

Rekomendasi

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan diatas, ada beberapa saran yang perlu disampaikan. Antara lain agar Pemerintah Kabupaten Bengkalis didalam pemilihan pimpinan SKPD, khususnya Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis memilih seorang yang mempunyai sikap *leadership* yang tinggi agar dapat meningkatkan loyalitas, empati, dan kinerja dari seluruh pegawai. Selanjutnya agar Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis untuk terus menambah kompetensi, seperti melakukan pelatihan teknis dan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi pegawai untuk menempuh pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi agar kinerja pegawai semakin baik. Meningkatkan budaya organisasi untuk seluruh pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis agar kerjasama antar pegawai dapat lebih baik dan meminimalkan sikap individualis dalam bekerja. Meningkatkan komitmen organisasi bagi setiap pegawai agar tumbuh rasa bangga dari diri masing-masing pegawai terhadap institusi tempat mereka bekerja.

Disarankan bagi peneliti selanjutnya yang berminat dengan tema yang sama dengan penelitian ini disarankan untuk menggunakan metode pengambilan sampel yang lain dengan sampel yang lebih besar agar pengaruh variabel independent dan dependent lebih terukur, lebih kuat dan lebih baik. Selain jumlah sampel, bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dinilai mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai seperti Disiplin, Motivasi atau Kepuasan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abasilim, U. D., Gbrevbie, D. E., & Osibanjo, O. A. (2019). Leadership Styles and Employees' Commitment: Empirical Evidence From Nigeria. *SAGE Open*, 9(3), 1–15. <https://doi.org/10.1177/2158244019866287>
- Andi, Julina, Putra, R., & Swanto, D. J. (2022). The Influence of Competency, Career Development, Compensation and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Performance of Public Junior High School Teacher on Bangko District, Rokan Hilir Regency. *International Conference on Business Management and Accounting (ICOBIMA)*, 1(1), 79–95.
- Andrianto, S., Komardi, D., & Priyono. (2023). Leadership, Work Motivation, and Work Discipline on Job Satisfaction and Teacher Performance of Dharma Loka Elementary School Pekanbaru. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(1), 30–38.
- Baharuddin & Umiarso. (2012). *Pengupayaan Kepimpinan Guru j-QAF*. 33–33.
- Bakhroini, Junaedi, A. T., & Putra, R. (2022). Motivation, Work Culture, Commitment, and Leadership Style on Job Satisfaction and Employee Performance in Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Services in Kampar District. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(1), 86–101.
- Bhatti dan Nawab. (2011). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bali Marine Walk*.
- Busro. (2018). *PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KARYA MITRA TEHNIK DI SIDOARJO*.
- Dessler. (2017). *KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HUMAN RESOURCES AND FACILTY MANAGEMENT DIRECTORATE*.
- Destra Eflani. (2017). *PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HAMATEK INDO BEKASI*.

- Edy Sutrisno. (2015). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELESINDO SHOP PALEMBANG*. 214–214.
- Elisa Septiani. (2018). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA DUA PUSKESMAS DI KABUPATEN BANDUNG SELATAN)*.
- Gary Yukl. (2015). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR GURU SMP NEGERI DI JAKARTA SELATAN*. 14.
- Gatot Kusjono, P. R. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan*.
- Gazali, D., Panjaitan, H. P., & Chandra, T. (2022). Competence, Motivation, and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance at Bank Sinarmas Pekanbaru Riau Branch. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(1), 26–39.
- Gibson. (2007). *PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN PROFESIONALISME GURU TERHADAP KINERJA GURU*.
- Gordon. (2012). *ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA CABANG MANADO*.
- Hafni, L., Himawan, A., Safari, S., & Firdaus, F. (2022). Effect of Leadership and Workload on Work Motivation and Employees Performance PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru Branch. *International Conference on Business Management and Accounting (ICOBIMA)*, 1(1), 60–78.
- Intihan. (2019). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin)*.
- Juprizon, Chandra, T., & Komardi, D. (2022). Work Environment, Compensation, and Supervision on Job Satisfaction and Teacher Performance at SMA Negeri 1 Kampar. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(3), 235–250.
- Kaswan. (2012). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada CV. Mitra Abadi)*.
- Kersiati, Wijaya, E., & Sudarno. (2023). Motivation, Organizational Culture, and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Teacher Performance at State Junior High School, Bangko Rokan Hilir, Riau. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(1), 67–78.
- Kreitner dan Kinicki. (2014). *ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI*.
- Kunandar. (2011). *PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA, PROVINSI LAMPUNG*.
- Latief et al. (2018). *PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. TEKTONINDO HENIDA JAYA GROUP)*.
- Luthans. (1995). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja*.
- Mahmudi. (2010). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)*.
- Mangkunegara. (2012). *PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI*.
- Maria. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir*.
- Marliza, Y., Nyoto, & Sudarno. (2022). Leadership Style, Motivation, and Communication on Organizational Commitment and Employee Performance in the Rokan Hulu Regional General Hospital. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(1), 40–55.

- Mathis dan Jackson. (2008). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan PT. PLN (PERSERO) P3B JB APP Malang)*.
- Maulana. (2013). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMODERASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA BPR SE-KECAMATAN SUKAWATI GIANYAR*. 6–7.
- Mesiono. (2014). *Litereture Review Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Kelompok Dalam Organisasi: Struktur dan Strategi Organisasi, Kemampuan Kepemimpinan, Sikap dan Kepuasan kerja dan Konflik*. 78–78.
- Ngatno, Junaedi, A. T., & Komardi, D. (2022). Discipline, Service Orientation, Integrity, and Leadership Style on Job Satisfaction and Performance of High School Teachers in Tanah Putih District. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(2), 153–165.
- Nilda dkk. (2019). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN KUTAI BARAT*.
- Nurmansyah. (2016). *Pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan kerusakan finansial terhadap kinerja karyawan*. 71–71.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019. (n.d.). *Menimbang Mengingat Menetapkan PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA*.
- Pernando, J., Komardi, D., & Chandra, T. (2022). Analysis of Education and Training Influence on the Competence and Performance of Participants of the Mobile Brigade (BRIMOB) Local Police (POLDA RIAU). *International Conference on Business Management and Accounting (ICOBIMA)*, 1(1), 154–163.
- Prasetya, A. S. E., Nyoto, Putra, R., & Sultan, F. M. M. (2023). Cyberloafing, Work Environment, and Leadership on Performance and Job Satisfaction of Education Personnel at Sultan Syarif Kasim State Islamic University Riau. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(1), 17–29.
- Priansa. (2017). *PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN PADA POLITEKNIK “X” DI PEKANBARU*.
- Priansa. (2018). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA PADA PT. INDIMATAM LINES DI MAKASSAR*.
- Putri, E., Rahman, S., Komardi, D., & Momin, M. M. (2023). Leadership, Discipline, and Motivation on Job Satisfaction and Teacher Performance at Public Elementary School, Bangko District, Rokan Hilir Regency. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(1), 1–16.
- Rahmawati. (2017). *Pengaruh Dewan Kinerja, Dewan Komisaris, Komite Audit Dan Corporate Social Responsibility Terhadap Keuangan Perusahaan*.
- Robbins. (2010). *PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI*. 146.
- Roberg. (2007). *PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PERBANDINGAN ANTARA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM DAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM UINAM)*.
- Samsuddin. (2018). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TIROANG KABUPATEN PINRANG*.
- Sari, S. I., Irman, M., & Wijaya, E. (2022). Analysis of Factors Affecting Financial Literacy and Financial Inclusion on Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia Pekanbaru. *International Conference on Business Management and Accounting (ICOBIMA)*, 1(1), 125–142.
- Sari, Y., Sudarno, Nyoto, & Suyono. (2022). Improving Employee Satisfaction and Performance through Motivation, Organizational Culture, and Employee Competency in Pekanbaru City Health Office. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(1), 1–16.
- Semuil Tjiharjadi. (2012). *Litereture Review Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Kelompok Dalam Organisasi: Struktur dan Strategi Organisasi, Kemampuan Kepemimpinan, Sikap dan Kepuasan kerja dan Konflik*. 19–19.
- Sopiah. (2008). *PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.

- Sriadmitum, I., Sudarno, & Nyoto. (2022). Leadership Style, Work Environment, and Compensation on Job Satisfaction and Teacher Performance. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(1), 79–92.
- Su, X., Xu, A., Lin, W., Chen, Y., Liu, S., & Xu, W. (2020). Environmental Leadership, Green Innovation Practices, Environmental Knowledge Learning, and Firm Performance. *SAGE Open*, 10(2), 1–14. <https://doi.org/10.1177/2158244020922909>
- Sudarmanto. (2009). *PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIZINAN KOTA YOGYAKARTA*. 53.
- Sudaryono. (2017). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAPPEDA KABUPATEN TULUNGAGUNG*.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Syahyuni. (2018). *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta*.
- Syaiful Sagala. (2012). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMK HANG TUAH I JAKARTA*. 145–145.
- Tohan, Nyoto, & Chandra, T. (2022). The Effect of Teacher’s Competence on the Vocational High School Teachers’ Work Satisfaction and Performance in Prajnamitra Maitreya Foundation, Riau. *International Conference on Business Management and Accounting (ICOBIMA)*, 1(1), 193–212.
- Triastuti. (2019). *KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SAMSUNG EXPERIENCE STORE LOTTE SHOPPING AVENUE*.
- Wahyudi, L., Panjaitan, H. P., & Junaedi, A. T. (2023). Leadership Style, Motivation, and Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at the Environment and Hygiene Department of Pekanbaru City. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(1), 55–66.
- Wardana, A., Putra, R., & Panjaitan, H. P. (2022). Organizational Commitment, Competence, Motivation, and Work Culture on Job Satisfaction and Performance of the Kampar Police BHABINKAMTIBMAS. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(1), 73–85.
- Wibowo. (2014). *EVALUASI KEPEMIMPINAN DALAM DAPUR PANDHAWA*. 264–264.
- Wibowo. (2017). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PT. CAREFASTINDO DI JAKARTA*.
- Wirawan. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kabupaten Bulukumba*.
- Yusuf dan Syarif. (2018). *Komitmen Organisasi*.
- Yuwalliantin. (2006). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen dan Kepuasan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai di Propinsi Lampung (Studi pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa)*.