

## Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Hermawati<sup>1)</sup>, Yusup<sup>2)</sup>, dan Supardi<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup> Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang

<sup>1,2,3</sup> Jalan Dr. A. Rahman Saleh No.54 A Bangkinang-Riau, 28411

E-mail: hermawati27@gmail.com<sup>1)</sup>, yusup@pascabangkinang.ac.id<sup>2)</sup>, supardi@pascabangkinang.ac.id<sup>3)</sup>

### ABSTRAK

Komitmen sering kali mencerminkan keyakinan karyawan terhadap misi dan tujuan lembaga, kesediaan untuk mengerahkan upaya menyelesaikan pekerjaan, dan keinginan untuk terus bekerja di sana. Dapat dijelaskan lebih lanjut bahwa komitmen organisasi juga mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan lembaga dan terikat pada tujuannya. Menciptakan komitmen organisasi akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Penelitian ini memfokuskan perhatian pada faktor motivasi kerja dan budaya organisasi dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan berkas penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil Kabupaten Kampar yang berjumlah 48 orang dan seluruhnya dijadikan sampel. Alat analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dan dalam pengolahan datanya digunakan software SmartPLS versi 3.0, dan penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alpha 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, motivasi kerja secara langsung belum terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi terbukti langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja terbukti secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi dan budaya organisasi terbukti secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Kabupaten Kampar.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

## *The Influence of Work Motivation and Organizational Culture on Commitment Organization in Improving Employee Performance*

### ABSTRACT

*This research was conducted at the Kampar Regency Trade, Cooperatives, and Micro Small Enterprises Service, located on Jalan Jendral Sudirman No. 11, Bangkinang District. The study aims to examine and analyze the following: 1) The influence of motivation on organizational commitment, 2) The influence of organizational culture on organizational commitment, 3) The direct influence of motivation on employee performance, 4) The direct influence of organizational culture on employee performance, 5) The influence of organizational commitment on employee performance, 6) The indirect influence of motivation on employee performance through organizational commitment, 7) The indirect influence of organizational culture on employee performance through organizational commitment. This research utilizes both primary and secondary data collected through questionnaires, interviews, observations, and research documentation. The study population consists of all 48 employees of the Kampar Regency Trade, Cooperatives, and Micro Small Enterprises Service, with the entire population used as the sample. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS software version 3.0, applying a 5% significance level. The findings reveal that: 1) Motivation significantly affects organizational commitment, 2) Organizational culture significantly affects organizational commitment, 3) Motivation does not directly affect employee performance, 4) Organizational culture directly affects employee performance, 5) Organizational commitment significantly affects employee performance, 6) Motivation indirectly affects employee performance through organizational commitment, 7) Organizational culture indirectly affects employee performance through organizational commitment. This research highlights the importance of motivation, organizational culture, and commitment in enhancing employee performance at the Kampar Regency Trade, Cooperatives, and Micro Small Enterprises Service.*

**Keywords:** Work Motivation, Organizational Culture, Organizational Commitment and Employee Performance



## 1. PENDAHULUAN

Peraturan Bupati Kampar Nomor 91 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Kampar, menjelaskan Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil memiliki fungsi perumusan kebijakan teknis bidang perdagangan, koperasi dan usaha mikro kecil; pelaksanaan kebijakan teknis bidang perdagangan, koperasi dan usaha mikro kecil; pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya; pelaksanaan administrasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil; serta pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Permasalahan Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Kabupaten Kampar seperti masih rendahnya capaian sasaran jangka menengah berdasarkan Renstra Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Kabupaten Kampar Tahun 2023-2026 dalam mewujudkan kestabilan harga bahan pokok; perlindungan konsumen dan pengawasan perdagangan, koperasi aktif serta pertumbuhan usaha mikro kecil, secara umum saat ini masih mencapai 16,7%. Bahkan pada akhir tahun 2023, dari 13 program kerja, hanya ada dua program kerja saja yang realisasinya mencapai target kinerja 100% yaitu program perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah; serta program kegiatan administrasi keuangan perangkat daerah.

Sedangkan target kinerja dari sebelas program lainnya masih belum tercapai, program yang belum tercapai tersebut seperti program penunjang urusan pemerintahan daerah kabupaten/kota /kegiatan administrasi umum perangkat daerah; program pengawasan dan pemeriksaan koperasi; program penilaian kesehatan KSP/USP koperasi; program pendidikan dan latihan perkoperasian; program pemberdayaan usaha menengah, usaha kecil, dan usaha kecil mikro; program pengembangan UMKM; program perizinan dan pendaftaran perusahaan; program peningkatan sarana distribusi perdagangan; program stabilisasi harga barang kebutuhan pokok dan barang penting; program standarisasi perlindungan konsumen; serta program penggunaan dan pemasaran produk dalam negeri. Kondisi ini salah satunya terindikasi karena belum optimalnya kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Akasa (2018), secara umum ada banyak faktor secara personal yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai seperti pengetahuan, kompetensi, keterampilan, wewenang diri, profesionalisme, disiplin, komitmen, motivasi, budaya organisasi, lingkungan, beban, kompensasi, kepuasan, kepemimpinan dan lain sebagainya.

Sebagai pelaksana kebijakan dan pelayanan publik, setiap personal pegawai diharuskan untuk mengimplementasikan nilai dasar komitmen mutu yang menjadi refleksi sebuah pengakuan atau janji pada diri sendiri dan pada orang lain yang dapat dipersepsikan

sebagai wujud tindakan untuk menjaga dan memberi pelayanan yang berkualitas kepada publik. Komitmen mutu tentunya harus sudah terbangun dalam setiap diri pegawai dari tahap input, proses, output dan *outcome*. Pelayanan publik yang berkualitas harus dibangun dari input dan proses yang berkualitas pula sehingga menghasilkan dampak atau manfaat yang besar pula dalam pelayanan yang diberikan. Implikasi dari komitmen mutu adalah terselenggaranya layanan publik yang memberi kepuasan atas apa yang diterima. Hal ini senada dengan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN, dimana secara keseluruhan mencerminkan perlunya komitmen mutu dari setiap aparatur dalam memberi layanan, apapun bidang layanannya dan pada siapapun layanan itu diberi.

Dari hasil pengamatan sementara, isu negatif terkait komitmen organisasi seperti masih adanya ketidakpuasan pegawai yang disebabkan oleh kurangnya keadilan dalam distribusi kesempatan dan penghargaan. Meskipun pegawai menunjukkan loyalitas tinggi, tidak semua pegawai merasa terlibat dan dihargai secara setara. Ketidakadilan pembagian tugas, terutama dalam hal perjalanan dinas dan peluang pengembangan keterampilan, menyebabkan beberapa pegawai merasa terpinggirkan dan kurang termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Hal ini menciptakan suasana kerja yang kurang harmonis, di mana pegawai yang merasa tidak dihargai cenderung mengurangi dedikasi mereka terhadap organisasi, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja keseluruhan. Selain itu, kurangnya sosialisasi mengenai tugas dan tanggung jawab spesifik juga menambah permasalahan, di mana pegawai merasa bingung dan tidak memiliki arahan yang jelas, sehingga meskipun mereka memiliki komitmen terhadap tujuan kedinasan, ketidakjelasan ini menghambat kemampuan mereka untuk mencapai kinerja yang optimal. Keterikatan yang rendah terhadap organisasi akibat isu-isu tersebut berpotensi mengurangi efisiensi dan efektivitas pelaksanaan program kerja, yang berdampak negatif pada pencapaian tujuan organisasi.

Pengelolaan pegawai harus selalu berkaitan dengan tujuan dan sasaran instansi (*strategic alignment*), dalam konteks ini aktivitas dalam pengelolaan pegawai harus mendukung misi utama instansi. Pengelolaan pegawai dilakukan untuk memotivasi demi terdorongnya produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga mampu berkontribusi pada pencapaian tujuan dan sasaran instansi. Tidak dapat dipungkiri bahwa setiap instansi membutuhkan pegawai yang jujur, kompeten, berdedikasi dan memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga sistem merit yang berdasarkan pada obyektivitas dalam pengelolaan pegawai bisa menjadi pilihan bagi instansi untuk mengelola dan menciptakan semangat kerja pegawainya. Kualifikasi kemampuan, pengetahuan dan keterampilan pegawai menjadi acuan dalam pengelolaan pegawai berdasar sistem merit menjadi fondasi untuk memiliki pegawai yang kompeten dan semangat kerja

dalam instansi karena mereka memiliki kepercayaan diterapkannya keadilan dalam instansi. Sistem merit pada dasarnya menjadi konsepsi dalam manajemen pegawai dengan menerapkan obyektifitas dalam keseluruhan semua proses dalam pengelolaan pegawai yakni pada pertimbangan kemampuan dan prestasi individu agar semakin termotivasi dalam menjalankan tugasnya untuk memaksimalkan pengelolaan pasar-pasar tradisional, menjamin seluruh koperasi berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip perkoperasian yang berlaku; menjamin kualitas produk yang diproduksi sesuai dengan standar agar semakin mudah dipasarkan serta meningkatkan manajemen dan sistem pengelolaan akses permodalan.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara, ditemukan beberapa isu negatif terkait motivasi pegawai seperti masih adanya ketidaksesuaian antara tingkat motivasi dan kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai, karena meskipun pegawai saat ini sudah menunjukkan semangat kerja yang tinggi seperti kedisiplinan dalam hadir dan melaksanakan tugas, banyak dari mereka yang masih mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas secara efektif akibat kurangnya keterampilan yang memadai. Hal ini menciptakan sebuah situasi di mana motivasi internal tidak berfungsi optimal untuk meningkatkan hasil kerja, karena pegawai tidak dapat menerapkan dorongan tersebut dalam praktik kerja sehari-hari. Ketidakjelasan dalam sosialisasi mengenai tugas dan tanggung jawab spesifik semakin memperparah masalah ini, sehingga banyak pegawai merasa bingung dan tidak tahu bagaimana mengimplementasikan motivasi mereka ke dalam hasil kerja yang konkret. Ketidakpastian ini mengakibatkan pegawai beroperasi di bawah potensi mereka, yang pada gilirannya menyebabkan frustrasi dan ketidakpuasan dalam lingkungan kerja. Selain itu, distribusi yang tidak merata dalam kesempatan mengikuti pelatihan dan perjalanan dinas mengakibatkan kesenjangan diantara pegawai, dimana sebagian pegawai memperoleh lebih banyak kesempatan untuk mengembangkan diri, sementara yang lain merasa tidak mendapatkan kesempatan yang sama.

Dari hasil pengamatan sementara, ada juga beberapa isu negatif terkait budaya organisasi seperti meskipun saat ini sudah terdapat penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dan budaya pembinaan yang kuat, potensi terjadinya diskriminasi dalam pengakuan tersebut dapat menciptakan ketidakpuasan di kalangan pegawai lainnya. Jika penghargaan dan pengakuan tidak diberikan secara adil dan transparan, pegawai yang merasa tidak diakui kontribusinya dapat mengalami demotivasi, yang pada gilirannya berpengaruh negatif terhadap semangat kerja dan produktivitas mereka. Selain itu, tekanan untuk memenuhi norma dan harapan dalam budaya organisasi yang sangat kompetitif dapat menyebabkan stres dan kelelahan di kalangan pegawai. Ketidakselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja yang stagnan, di mana pegawai hanya berfokus pada pencapaian tujuan untuk mendapatkan penghargaan,

tanpa memperhatikan kualitas dan efektivitas kerja. Dalam jangka panjang, hal ini bisa menciptakan lingkungan kerja yang toksik, di mana pegawai merasa terpaksa untuk bersaing satu sama lain daripada bekerja sama, yang pada akhirnya merusak solidaritas dan kohesi tim. Kesejahteraan emosional pegawai pun dapat terancam, dan ini akan berpengaruh pada hasil kerja kedinasan dalam memberdayakan ekonomi masyarakat.

Dari uraian yang telah dipaparkan, penelitian ini merumuskan tujuh masalah utama, yakni pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi secara langsung terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga menelaah pengaruh tidak langsung motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, serta menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil Kabupaten Kampar.

## 2. RUANG LINGKUP

Berikut adalah variabel yang menjadi fokus penelitian, termasuk indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Penjelasan ini bertujuan memberikan pemahaman lebih mendalam terkait kerangka analisis dan pendekatan metodologi yang diterapkan.

### 2.1. Konsep Motivasi

Nyoto (2019), kata motivasi mempunyai pengertian hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, kebutuhan, dorongan, motivasi dan insentif. Istilah motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti bergerak. Definisi komprehensif motivasi adalah proses defisiensi fisiologi dan psikologi yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan insentif. Proses motivasi bergantung pada pengertian antara kebutuhan, dorongan dan insentif. Wirawan dan Alwi (2014), motivasi kerja diartikan sebagai perilaku dan faktor penentu pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja diartikan sebagai dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan yang mengandung elemen yang meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi ini menjadi pendorong dalam diri seorang pegawai untuk berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas serta kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Motivasi berperan sebagai penggerak pegawai untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal bagi suatu

organisasi. Indikator-indikator motivasi adalah sebagai berikut minat, sikap positif, motivator dan perhatian.

## 2.2. Konsep Budaya Organisasi

Sabrina (2021), berbicara tentang budaya berarti berbicara tentang pedoman yang berisi tentang aturan-aturan yang terkait dengan kerja yang kemudian diimplementasikan di dalam kehidupan nyata dalam pekerjaan sehari-hari yang menghasilkan produk-produk yang relevan dengan tuntutan pekerjaannya. Budaya kerja tersebut kemudian secara mekanis dan organis terdapat didalam diri manusia sehingga terekpresi di dalam kehidupannya. Sebagai pedoman dalam bersikap dan berperilaku, budaya kerja merupakan seperangkat pengetahuan yang built in di dalam individu manusia pekerja yang dengannya manusia bertindak atau berperilaku di dalam dunia kerja. Budaya kerja tersebut sudah menjadi bagian didalam kehidupan seseorang sehingga tanpa pengawasan pun seseorang pasti melakukannya sebagaimana pedoman tersebut. Sondang (2016), budaya organisasi sebagai suatu persepsi bersama yang dianut anggota organisasi itu hingga membentuk suatu sistem yang dimaknai bersama oleh seluruh anggota organisasi. Hal ini berarti satuan kerja atau organisasi akan mampu mencapai kesuksesan tertinggi jika telah memiliki sasaran-sasaran dan target-target yang agung, keteguhan tetapi sekaligus fleksibel, budaya kerja yang dihayati secara fanatik, daya inovasi yang kreatif, sistem pembangunan sumber daya manusia dari dalam, orientasi pada mutu kesempurnaan dan kemampuan untuk terus menerus belajar dan berubah secara damai. Faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya organisasi adalah kebiasaan, toleransi, pencapaian tujuan, pengendalian, dan pola komunikasi.

## 2.3. Konsep Komitmen Organisasi

Rahmi (2019), dalam dunia kerja dibutuhkan komitmen yang tinggi bagi para pekerjanya. Pemahaman komitmen dalam organisasi sangatlah penting, karena akan berpengaruh terhadap kinerja para pekerjanya dan akan menciptakan suatu suasana yang kondusif. Komitmen seorang pekerja sangat penting untuk menumbuhkan rasa percaya diri akan kualitas yang ia kerjakan dan komitmen tersebut berpengaruh dalam perilaku seseorang untuk bekerja sesuai dengan yang telah ditugaskan. Komitmen seseorang terhadap organisasi mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Selanjutnya Kadarisman (2018), komitmen dalam organisasi adalah sikap atau perilaku yang ditampilkan seseorang terhadap organisasi dengan membuktikan loyalitas untuk mencapai visi, misi, nilai dan tujuan organisasi. kompleksitas komitmen ditentukan oleh sejumlah variabel dari personal dan organisasi seperti umur, disposisi yaitu perasaan positif atau negatif keluar masuk organisasi, tanggung jawab, hubungan dengan atasan, rasa diperlakukan adil, dan kesempatan kerja lain.

Loyalitas pegawai terbentuk karena adanya kepercayaan satu sama lain, kedekatan emosi dan keselarasan harapan antara anggota dengan organisasi, sehingga seorang anggota memiliki keinginan yang kuat agar tetap menjadi bagian penting organisasi. Beberapa indikator yang membentuk komitmen adalah peluang kerja, tekad, kebutuhan dan kepatuhan.

## 2.4. Konsep Kinerja Pegawai

Elly dan Erna (2016), kinerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Selanjutnya Hardiansyah (2019), pengelolaan manajemen harus selalu berkaitan dengan tujuan dan sasaran organisasi (*strategic alignment*), dalam konteks ini aktivitas dalam pengelolaan manajemen harus mendukung misi utama organisasi. Pengelolaan manajemen ASN dilakukan agar memotivasi dan juga meningkatkan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga mampu berkontribusi pada pencapaian kinerja yang lebih optimal. Organisasi membutuhkan pegawai yang jujur, kompeten dan berdedikasi. Untuk mendapatkan profil pegawai yang produktif, efektif dan efisien tersebut diperlukan sebuah sistem pengelolaan manajemen ASN yang mampu memberikan jaminan, keamanan dan kenyamanan bagi individu yang bekerja didalamnya. Indikator kinerja pegawai terdiri dari penilaian SKP, orientasi pelayanan, integritas, dan kerjasama.

## 2.5. Review Hasil Penelitian Terdahulu

Suci dkk (2023), menyimpulkan motivasi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, serta budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Penelitian dilakukan pada Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Bungo. Leni dkk (2023), menyimpulkan budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap komitmen, budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, komitmen berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, serta budaya berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui komitmen

organisasi. Penelitian dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Kabupaten Bungo.

Budiman dkk (2023), menyimpulkan budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, serta budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Penelitian dilakukan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis. Selanjutnya Norawati dkk (2023), menyimpulkan kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap komitmen, motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen, budaya berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, budaya berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai serta budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilakukan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kampar.

Zulher dkk (2023), menyimpulkan motivasi berpengaruh langsung terhadap TPP, disiplin berpengaruh langsung terhadap TPP, TPP berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, disiplin berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui TPP, serta disiplin berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui TPP. Penelitian dilakukan di Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Rokan Hilir. Nova dan Febsri (2023), menyimpulkan budaya berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap komitmen, serta kepercayaan diri berpengaruh langsung terhadap komitmen. Penelitian dilakukan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Efrinawati dkk (2022), menyimpulkan budaya berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, budaya berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, budaya berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, serta motivasi kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Penelitian dilakukan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau.

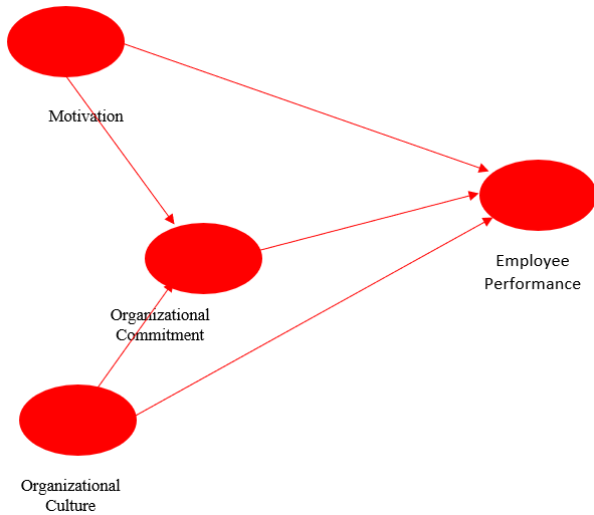
Junaidi dan Abshor (2022), menyimpulkan budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap

kepuasan kerja, tunjangan kinerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, tunjangan kinerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, serta tunjangan kinerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Penelitian dilakukan pada Sekretariat DPRD Provinsi Rokan Hilir. Zupri dkk (2022), menyimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kepuasan, gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap komitmen, gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja, kepuasan berpengaruh langsung terhadap kinerja, komitmen berpengaruh langsung terhadap kinerja, gaya kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan, serta gaya kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen. Penelitian dilakukan pada RSUD Bangkinang.

Ali dan Norawati (2022), menyimpulkan motivasi berpengaruh langsung terhadap komitmen, motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja, komitmen berpengaruh langsung terhadap kinerja, serta motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen. Penelitian dilakukan pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. Ardina dkk (2022), menyimpulkan pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar serta motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar. Sri (2018), menyimpulkan motivasi berpengaruh langsung terhadap komitmen, budaya berpengaruh langsung terhadap komitmen, motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja, budaya berpengaruh langsung terhadap kinerja, komitmen berpengaruh langsung terhadap kinerja, motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen, serta budaya berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui komitmen. Penelitian dilakukan pada pada STEM Akamigas Cepu. Selanjutnya Linna (2018), menyimpulkan budaya berpengaruh langsung terhadap kepuasan, budaya berpengaruh langsung terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja, serta budaya berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Penelitian dilakukan pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya.

Bayu dkk (2018), motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, budaya berpengaruh terhadap kinerja, serta komitmen berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian dilakukan pada Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang. Nadiatul dkk (2018), menyimpulkan budaya berpengaruh

langsung terhadap komitmen, budaya berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, komitmen berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, serta budaya berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui komitmen. Penelitian dilakukan pada Badan Perencanaan pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Batang Hari. Model dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1



**Gambar 1. Model Penelitian**  
*Figure 1. Research Model*

## 2.6. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Diduga motivasi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Kabupaten Kampar.
2. Diduga budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Kabupaten Kampar.
3. Diduga motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Kabupaten Kampar.
4. Diduga budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Kabupaten Kampar
5. Diduga komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Kabupaten Kampar
6. Diduga motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dimediasi komitmen organisasi pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Kabupaten Kampar.
7. Diduga budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dimediasi komitmen organisasi pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Kabupaten Kampar.

## 2.7. Defenisi Operasional Variabel

Indikator dan skala pengukuran masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Defenisi Operasional Variabel**  
*Table 1. Operational Definition of Variables*

| Variable                                 | Indicator  | Scale   |
|--|--|---------|
| Motivation (X <sub>1</sub> )             | (1) interest<br>(2) positive attitude<br>(3) motivator<br>(4) attention                          | Ordinal |
| Organizational Culture (X <sub>2</sub> ) | (1) habits<br>(2) tolerance<br>(3) goal achievement<br>(4) control<br>(5) communication pattern  | Ordinal |
| Organizational Commitment (Y)            | (1) job opportunities<br>(2) determination<br>(3) needs<br>(4) obedience                         | Ordinal |
| Employee Performance (Z)                 | (1) Performance Assessment (SKP),<br>(2) service orientation,<br>(3) integrity,<br>(4) teamwork, | Ordinal |

## 3. BAHAN DAN METODE

Penelitian ini sudah dilaksanakan pada kantor Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Kabupaten Kampar yang berlokasi di Jalan Jendral Sudirman No. 11 Kecamatan Bangkinang. Penelitian dilakukan selama 10 bulan yang dimulai dari bulan Januari sampai Oktober tahun 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Kabupaten Kampar yang diketahui berjumlah 48 orang. Sampel ditentukan menggunakan metode sampel total dengan menggunakan teknik sensus jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel berjumlah 48 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan analisis inferensial PLS, yang merupakan teknik SEM yang mampu menganalisis variabel laten, variabel indikator, dan kesalahan pengukuran secara langsung.

## 4. PEMBAHASAN

Penelitian ini dominan menggunakan data primer dari hasil tanggapan responden, dan dalam hal ini responden tersebut adalah seluruh pegawai ASN pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Kabupaten Kampar yang berjumlah 48 orang pegawai dengan identitasnya seperti pada Tabel 2.

**Tabel 2. Identitas Responden**  
*Table 2. Respondent Identity*

| No | Criteria         | Frequency (People) | Percentage (%) |
|----|------------------|--------------------|----------------|
| 1  | <b>Gender:</b>   |                    |                |
|    | a. Male          | 33                 | 68,7           |
|    | b. Female        | 15                 | 31,3           |
|    | <b>Total</b>     | <b>48</b>          | <b>100,0</b>   |
| 2  | <b>Age:</b>      |                    |                |
|    | a. 30-40 Years   | 13                 | 27,0           |
|    | b. 41-50 Years   | 15                 | 31,3           |
|    | c. > 50 Years    | 20                 | 41,7           |
|    | <b>Total</b>     | <b>48</b>          | <b>100,0</b>   |
| 3  | <b>Group:</b>    |                    |                |
|    | a. II            | 3                  | 6,3            |
|    | b. III           | 41                 | 85,4           |
|    | c. IV            | 4                  | 8,3            |
|    | <b>Total</b>     | <b>48</b>          | <b>100,0</b>   |
| 4  | <b>Education</b> |                    |                |
|    | a. High School   | 12                 | 25,0           |
|    | b. DIII          | 1                  | 2,1            |
|    | c. S1            | 32                 | 66,7           |
|    | d. S2            | 3                  | 6,2            |
|    |                  | <b>Total</b>       | <b>48</b>      |

Dari Tabel 2, terlihat bahwa pegawai ASN yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibanding pegawai yang berjenis kelamin perempuan, kondisi ini terjadi karena faktor kultural dan sosial yang mempengaruhi preferensi pekerjaan bagi laki-laki dan perempuan dimana dalam banyak konteks pekerjaan, sektor pemerintahan terutama dibidang perdagangan, koperasi, dan UMKM mungkin dianggap lebih cocok atau menarik bagi laki-laki karena stereotip yang melekat bahwa laki-laki lebih mampu menangani pekerjaan yang membutuhkan interaksi luas dan tanggung jawab besar. Peran tradisional gender yang masih kuat juga dapat mempengaruhi pilihan karir, di mana perempuan lebih sering terlibat dalam pekerjaan domestik atau sektor yang lebih informal.

Pegawai paling banyak berumur diatas lima puluh tahun, hal ini berarti instansi memiliki komposisi pegawai yang cenderung lebih tua. Fenomena ini mencerminkan beberapa hal, salah satunya adalah mayoritas pegawai di instansi tersebut sudah bekerja dalam jangka waktu yang lama dan mendekati masa pensiun. Usia yang lebih tua juga seringkali berkaitan dengan pengalaman dan pengetahuan yang lebih dalam mengenai prosedur dan dinamika kerja, namun di sisi lain, dapat mempengaruhi kemampuan adopsi terhadap teknologi baru dan inovasi, mengingat bahwa pegawai yang lebih muda cenderung lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi. Besarnya jumlah pegawai yang berusia di atas lima puluh tahun akan menjadi tantangan bagi instansi dalam hal produktivitas dan keberlanjutan sumber daya manusia, terutama jika tidak ada perencanaan suksesi yang baik untuk menggantikan mereka ketika memasuki masa pensiun.

Pegawai paling banyak menempati golongan tiga, hal ini mencerminkan bahwa mayoritas pegawai sudah memiliki pengalaman kerja cukup lama dan telah melewati berbagai tahap pengembangan karier serta pelatihan, tetapi belum mencapai posisi senior atau tingkat pimpinan tinggi yang biasanya terdapat pada golongan empat. Dengan banyaknya pegawai yang berada di golongan tiga ini, dapat diindikasikan bahwa terdapat cukup banyak pegawai yang sudah matang dari segi pengalaman dan keterampilan kerja, namun masih memiliki potensi untuk pengembangan lebih lanjut menuju golongan yang lebih tinggi. Selain itu, dominasi pegawai di golongan tiga ini juga menunjukkan bahwa adanya potensi kenaikan pangkat yang besar di masa mendatang jika mereka bisa memenuhi persyaratan kinerja dan pendidikan yang dibutuhkan untuk promosikan.

Selanjutnya pendidikan pegawai terbanyak yaitu S1, hal ini menunjukkan mayoritas pegawai sudah punya latar belakang pendidikan yang cukup tinggi dan memadai untuk menjalankan tugas-tugas administratif dan teknis yang membutuhkan pemahaman dan kompetensi akademis. Dengan mayoritas pegawai yang berpendidikan S1, ini berarti instansi telah memiliki sumber daya manusia yang cukup terdidik untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan implementasi program-program kerja dengan baik. Tingkat pendidikan S1 juga menunjukkan bahwa pegawai sudah dibekali dengan pengetahuan yang luas di berbagai bidang yang relevan dengan tugas-tugas pemerintahan, mulai dari manajemen, administrasi publik, hukum, hingga ekonomi. Pendidikan ini memungkinkan mereka untuk memiliki keterampilan analitis, kemampuan memecahkan masalah, serta kecakapan dalam pengambilan setiap keputusan. Adapun hasil output SmartPLS untuk nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini seperti pada Tabel 3.

**Tabel 3. Nilai R Square dan R Square Adjusted**  
*Table 3. R Square and R Square Adjusted Values*

| Research Variable             | R Square | R Square Adjusted |
|-------------------------------|----------|-------------------|
| Organizational Commitment (Y) | 0,906    | 0,899             |
| Employee Performance (Z)      | 0,943    | 0,940             |

Dari Tabel 3, menunjukkan motivasi dan budaya organisasi mampu menjelaskan variabilitas kontrak komitmen organisasi yaitu sebesar 89,9%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 10,1% lagi diterangkan kontrak lainnya diluar penelitian ini. Selanjutnya motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi mampu menjelaskan variabilitas kontrak kinerja pegawai yaitu sebesar 94,0%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 6,0% lagi diterangkan oleh kontrak lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Kemudian hasil uji hipotesis berdasarkan pengujian



path coefficient dalam penelitian ini seperti yang dapat terlihat pada Tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Uji Path Coefficients**  
*Table 4. Path Coefficients Test Results*

| No | Variable                             | Original Sample (O) | T Statistics ( O/STDEV ) | P-Values |
|----|--------------------------------------|---------------------|--------------------------|----------|
| 1  | Motivation -> Commitment             | 0,444               | 3,368                    | 0,001    |
| 2  | Culture -> Commitment                | 0,536               | 4,109                    | 0,000    |
| 3  | Motivation -> Performance            | 0,140               | 0,684                    | 0,494    |
| 4  | Culture -> Performance               | 0,486               | 2,208                    | 0,028    |
| 5  | -> Performance                       | 0,611               | 3,024                    | 0,003    |
| 6  | Motivation -> Commitment             | 0,271               | 2,406                    | 0,016    |
| 7  | Performance -> Culture -> Commitment | 0,327               | 2,163                    | 0,031    |

Dari Tabel 4, dapat dilihat nilai t-statistik motivasi terhadap komitmen organisasi dalam penelitian ini lebih tinggi dibandingkan nilai t-tabel yaitu  $3,368 > 1,984$  atau nilai signifikansi lebih rendah dari nilai alpha 5% yaitu  $0,001 < 0,050$ . Hal ini memberi arti motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Kabupaten Kampar, sehingga hipotesis pertama ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%. Nilai t-statistik budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dalam penelitian ini lebih tinggi dibandingkan nilai t-tabel yaitu  $4,109 > 1,984$  atau nilai signifikansi lebih rendah dibandingkan nilai alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,050$ . Hal ini memberi arti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Kabupaten Kampar, sehingga hipotesis kedua ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%.

Nilai t-statistik motivasi terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini lebih rendah dibandingkan nilai t-tabel yaitu  $0,684 < 1,984$  atau nilai signifikansi lebih tinggi dari nilai alpha 5% yaitu  $0,494 > 0,050$ . Hal ini memberi arti motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Kabupaten Kampar, sehingga hipotesis ketiga ini ditolak pada tingkat keyakinan 95%. Nilai t-statistik budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini lebih tinggi dibandingkan nilai t-tabel yaitu  $2,208 > 1,984$  atau nilai signifikansi lebih rendah dibandingkan nilai alpha 5% yaitu  $0,028 < 0,050$ . Hal ini

memberikan arti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Kabupaten Kampar, sehingga hipotesis kedua ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%.

Nilai t-statistik komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini lebih tinggi dibandingkan nilai t-tabel yaitu  $3,024 > 1,984$  atau nilai signifikansi lebih rendah dibandingkan nilai alpha 5% yaitu  $0,003 < 0,050$ . Hal ini memberi arti komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Kabupaten Kampar, sehingga hipotesis kelima dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%. Nilai t-statistik motivasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi lebih tinggi dari nilai t-tabel yaitu  $2,406 > 1,984$  atau nilai signifikansi lebih rendah dari nilai alpha 5% yaitu  $0,016 < 0,050$ . Hal ini memberi arti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Kabupaten Kampar, sehingga hipotesis keenam ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%. Selanjutnya nilai t-statistik budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi dalam penelitian ini lebih tinggi dibandingkan nilai t-tabel yaitu  $2,163 < 1,984$  atau nilai signifikansi lebih rendah dibandingkan nilai alpha 5% yaitu  $0,031 < 0,050$ . Hal ini memberi arti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Kabupaten Kampar, sehingga hipotesis ketujuh ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%.

Pembahasan dalam penelitian ini menguraikan lebih dalam kajian tentang hasil temuan hipotesis mengenai pengaruh langsung dan tidak langsung yang terjadi antara motivasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi serta kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Kabupaten Kampar. Hal ini terjadi karena pegawai sudah merasakan dorongan internal yang kuat untuk meraih penghargaan dan pengakuan dalam pelaksanaan tugasnya, terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan pengawasan dan pengendalian distribusi barang, pembinaan kelembagaan dan penyuluhan koperasi serta pemberdayaan usaha mikro kecil. Pada saat pegawai berhasil memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan daya saing dan kualitas layanan publik pada ketiga sektor ini, maka semakin membuat mereka merasa nyaman dan lebih terikat dengan tujuan kedinasan, yang berfokus pada pemberdayaan ekonomi masyarakat.

Melalui perjalanan dinas ataupun kegiatan pembinaan serta penyuluhan, pegawai juga tidak hanya mendapatkan pengalaman lapangan yang berharga, tetapi juga akan terdorong untuk terlibat langsung dalam evaluasi dan pengawasan program-program kerja yang



diimplementasikan oleh Dinas. Keterlibatan ini memberikan mereka kesempatan untuk melihat dampak langsung dari upaya yang dilakukan, serta untuk membangun relasi dengan mitra terkait dalam pengembangan usaha mikro dan koperasi, yang semakin memperkuat rasa tanggung jawab mereka terhadap misi Dinas. *Support system* pengembangan potensi diri pegawai dari kedinasan melalui program pelatihan dan bimbingan teknis juga semakin meningkatkan semangat kerja pegawai. Dengan adanya program-program tersebut, pegawai akan semakin terlatih untuk mengatasi tantangan yang dihadapi dalam sektor perdagangan, koperasi dan usaha mikro, sehingga mereka lebih siap menghadapi tugas-tugas yang kompleks. Program ini tidak hanya meningkatkan keterampilan pegawai, tetapi juga menumbuhkan dedikasi diri dan rasa memiliki terhadap organisasi, karena pegawai menganggap bahwa Dinas sudah berkontribusi dalam pengembangan potensi yang ada dalam diri mereka.

Hasil pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Kabupaten Kampar. Hal ini terjadi karena sudah terbentuknya kerjasama tim yang kompak dan solid, sehingga memudahkan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab mereka secara bersama-sama. Pengkoordinasian pegawai juga sudah cukup baik dalam berbagai bidang seperti pengelolaan dan penyuluhan koperasi, pengaturan perdagangan, dan pendampingan bagi usaha mikro kecil. Kerjasama yang kuat tersebut menciptakan suasana kerja yang kondusif, di mana setiap individu merasa terlibat dalam pencapaian tujuan kedinasan.

Peran pimpinan yang merangkul juga menjadi faktor utama yang mendukung terciptanya dedikasi pegawai, hal ini karena pimpinan yang aktif dapat memberikan bimbingan dan dukungan kepada pegawai, sehingga tercipta hubungan yang lebih inklusif dan harmonis. Kepemimpinan yang demikian memudahkan pegawai dalam menjalankan tugasnya, yang berarti dukungan dari pimpinan sudah menciptakan rasa tanggung jawab dan keterikatan yang lebih kuat di antara pegawai. Selain itu, efektivitas sosialisasi mengenai tugas dan tanggung jawab, aturan kerja yang jelas serta tanggap dalam merespon konflik internal juga dinilai berperan bagi pegawai, sehingga menciptakan pemahaman yang mendalam di antara pegawai tentang prosedur kerja dan peran mereka dalam kedinasan. Dengan aturan yang terstruktur dan sosialisasi yang tepat, pegawai mampu menyesuaikan diri dalam menjalankan program kerja tanpa mengalami kebingungan dan memastikan tugas-tugas dinas tersebut tetap dapat berjalan dengan lancar tanpa ada gangguan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Kabupaten Kampar. Salah satu penyebab utama hal ini adalah adanya pegawai yang menunjukkan loyalitas tinggi dengan semangat kerja yang konsisten, seperti datang tepat waktu, pulang sesuai jadwal dan tetap berada di ruangan kerja selama jam dinas, namun sayangnya hal tersebut belum diimbangi dengan kemampuan teknis yang memadai. Banyak pegawai yang meskipun sudah termotivasi secara internal untuk bekerja keras, namun belum memiliki keterampilan yang cukup untuk menjalankan tugas-tugasnya secara efektif. Kondisi ini menjelaskan bahwa motivasi semata, tanpa didukung oleh pelatihan yang tepat, maka tidak akan cukup untuk meningkatkan kinerja personal pegawai secara keseluruhan.

Selain itu, ditemukan juga bahwa dengan kurangnya sosialisasi mengenai mekanisme pelaksanaan tugas turut memperparah situasi ini. Banyak pegawai yang merasa belum mendapatkan arahan yang jelas terkait tanggung jawab spesifik mereka, sehingga walaupun mereka termotivasi untuk bekerja, seringkali mereka merasa bingung dalam melaksanakan tugas dengan benar. Ketidakpastian ini menciptakan situasi dimana pegawai yang seharusnya berkontribusi secara maksimal justru beroperasi di bawah potensi mereka. Sosialisasi yang buruk ini berakibat pada ketidakjelasan dalam alur kerja dan peran, yang pada akhirnya menghambat kemampuan mereka untuk mencapai kinerja yang lebih optimal. Tanpa panduan yang jelas, motivasi yang mereka miliki tidak cukup untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh institusi. Lebih lanjut, distribusi yang tidak merata dalam hal Surat Perintah Perjalanan Dinas (SPPD) atau perjalanan dinas luar (DL) juga menjadi salah satu faktor penghambat. Ketidakadilan dalam pembagian tugas dinas luar sering kali menyebabkan ketidakpuasan di antara pegawai, yang meskipun termotivasi untuk bekerja, merasa tidak mendapatkan kesempatan yang sama untuk meningkatkan kompetensi mereka melalui tugas luar. Beberapa pegawai mungkin mendapatkan lebih banyak kesempatan untuk melakukan perjalanan dinas dan memperoleh pengetahuan baru, sementara yang lain merasa tertinggal karena kurangnya kesempatan tersebut. Ini menciptakan kesenjangan dalam pengembangan kemampuan pegawai, yang kemudian mempengaruhi kinerja keseluruhan. Sehingga walaupun motivasi secara internal ada, kurangnya distribusi kesempatan untuk pengembangan diri seperti pelatihan dan perjalanan dinas membuat peningkatan kinerja pegawai menjadi stagnan.

Hasil pengujian hipotesis keempat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Kabupaten Kampar. Hal ini menunjukkan bahwa kebiasaan kerja yang telah diterapkan dengan baik di dinas ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk peningkatan kinerja, dan salah satu aspek yang berperan penting dalam keberhasilan tersebut adalah



pelaksanaan sosialisasi nilai-nilai inti BerAKHLAK, sebuah *core value* yang mengedepankan integritas, transparansi, dan profesionalisme dalam pelaksanaan tugas. Nilai-nilai ini berhasil diserap dan dipraktikkan oleh para pegawai, sehingga membentuk pola kerja yang lebih terarah dan penuh tanggung jawab. Dengan adanya panduan yang jelas dalam bentuk kebiasaan kerja yang kuat, setiap individu merasa memiliki arah yang pasti dalam menjalankan peran mereka masing-masing, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas serta pencapaian kinerja yang lebih baik.

Kebiasaan saling membantu antar pegawai juga menjadi faktor pendorong lain dalam memperkuat kinerja. Kebiasaan ini menciptakan solidaritas dan kerja sama yang kuat diantara para pegawai, sehingga setiap kesulitan atau tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dapat diselesaikan secara kolektif. Dengan adanya dukungan rekan kerja, pegawai tidak merasa terbebani secara individu saat menghadapi kendala, melainkan bisa berbagi tugas dan tanggung jawab, yang pada akhirnya mempercepat penyelesaian pekerjaan dan memastikan kualitas hasil yang lebih baik. Selain itu, bantuan antartim ini memperkuat rasa kebersamaan dan semangat tim, yang secara psikologis meningkatkan motivasi dan dedikasi setiap pegawai. Kondisi ini menciptakan atmosfer kerja yang harmonis, di mana setiap individu merasa didukung secara penuh oleh lingkungan sekitar, baik dalam hal teknis maupun mental. Kepemimpinan yang transparan dan terbuka juga berperan besar dalam memperkuat kebiasaan kerja yang positif di Dinas Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil Kabupaten Kampar. Pimpinan yang mudah diajak berdiskusi tentang berbagai aspek teknis pekerjaan, serta seringnya diadakan rapat staf dan rapat evaluasi, memberi ruang pegawai untuk menyampaikan kendala yang dihadapi dan berbagi ide untuk peningkatan kinerja. Transparansi ini menciptakan rasa kepercayaan di antara pimpinan dan pegawai, dimana pegawai merasa dihargai dan didengarkan dalam pengambilan keputusan. Dengan adanya evaluasi rutin, segala hambatan tugas dapat diidentifikasi dan ditangani secara efektif. Interaksi yang terbuka ini juga memperkuat rasa tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan dinas, di mana setiap pegawai merasa memiliki peran penting dalam proses pencapaian hasil akhir yang optimal.

Hasil pengujian hipotesis kelima dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Kabupaten Kampar. Hal ini terjadi karena pegawai yang memiliki dedikasi diri yang tinggi akan selalu berupaya untuk memastikan bahwa program kerja yang telah direncanakan berjalan dengan baik dan sesuai dengan target yang ditetapkan. Mereka merasa bahwa keberhasilan dinas adalah tanggung jawab mereka secara langsung, sehingga segala bentuk kegagalan atau ketidakefektifan dalam pelaksanaan program dinas menjadi beban moral yang harus dihindari. Rasa tanggung

jawab ini jadi dorongan kuat bagi para pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, menjaga kualitas hasil kerja dan berkontribusi dalam capaian tujuan dinas secara keseluruhan.

Pengawasan intensif yang dilakukan oleh pimpinan saat ini juga sudah mampu memastikan bahwa setiap pegawai selalu bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan, serta mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Pimpinan yang secara aktif memantau hasil kerja pegawai tidak memberi toleransi terhadap kesalahan yang dilakukan, sehingga pegawai lebih berhati-hati dan teliti dalam melaksanakan pekerjaannya. Ketegasan pimpinan dalam menegakkan aturan dan standar kinerja ini berperan besar dalam membentuk kepatuhan diri dengan aturan dan tanggung jawab dikalangan pegawai, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas dan efisiensi kerja mereka. Pelaksanaan pengawasan ini juga membuat pegawai merasa bahwa pekerjaan mereka dipantau dan dihargai, yang secara tidak langsung mendorong mereka untuk terus berusaha mencapai hasil terbaik. Aspek lain yang turut memperkuat dedikasi pegawai adalah keadilan dan transparansi yang diterapkan oleh pimpinan dalam hal distribusi sumber daya dan penghargaan. Pimpinan yang adil dalam membagi sumber daya, terutama ketika ada insentif finansial yang terkait dengan pelaksanaan tugas teknis, menunjukkan bahwa kontribusi setiap pegawai dihargai sesuai dengan peran yang mereka mainkan. Hal ini mendorong pegawai terus berkontribusi dengan penuh tanggung jawab, karena mereka merasa usaha mereka mendapatkan penghargaan yang layak. Ketika pimpinan berbagi secara adil kepada mereka yang terlibat, ini menciptakan rasa saling percaya dan memperkuat loyalitas pegawai pada kedinasan. Transparansi dalam pembagian insentif juga menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, di mana tidak ada rasa ketidakadilan atau kecemburuan diantara pegawai. Semua ini memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Hasil pengujian hipotesis keenam dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Kabupaten Kampar. Motivasi yang tinggi di antara pegawai pada dasarnya merupakan dorongan internal untuk bekerja lebih baik, namun motivasi tersebut tidak cukup untuk menghasilkan peningkatan kinerja jika tidak didukung oleh faktor-faktor lain. Banyak pegawai yang meskipun sudah punya motivasi dan semangat kerja, tetap tidak dapat mencapai kinerja optimal karena kurangnya keterampilan teknis yang diperlukan. Ketidakmampuan dalam melaksanakan tugas secara efisien membuat motivasi yang dimiliki tidak diinterpretasikan pada peningkatan kinerja. Selain itu, kurangnya sosialisasi mengenai mekanisme tugas juga turut menjadi penghambat. Walaupun pegawai sudah termotivasi untuk

bekerja, mereka masih sering kebingungan dengan tugas-tugas yang tidak jelas, sehingga motivasi tersebut tidak terarah dengan baik. Tanpa adanya arahan yang jelas, motivasi saja tidak cukup untuk mendorong mereka memberikan kinerja terbaiknya.

Sebaliknya, ketika motivasi berinteraksi dengan komitmen organisasi, hasil yang berbeda terlihat. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi, yang kemudian secara signifikan mempengaruhi kinerja mereka. Ketika pegawai memiliki motivasi untuk memberikan yang terbaik, rasa tanggung jawab mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi juga meningkat. Hal ini menciptakan komitmen yang lebih besar, yang membuat pegawai merasa lebih terlibat dan lebih terikat dengan tugas-tugas mereka. Komitmen organisasi bertindak sebagai penghubung yang membuat motivasi dapat mempengaruhi kinerja secara signifikan. Pegawai yang merasa bahwa mereka merupakan bagian penting dari organisasi, dan yang didorong oleh komitmen mereka terhadap tujuan dinas, akan lebih fokus dalam meningkatkan kinerja mereka. Komitmen tersebut mendorong pegawai untuk tidak hanya bekerja keras, tetapi juga memastikan bahwa mereka berupaya mencapai hasil yang terbaik dalam setiap aspek pekerjaan. Komitmen diri yang dihasilkan dari motivasi memberikan pegawai rasa keterlibatan emosional yang lebih mendalam dengan organisasi. Pegawai yang memiliki dedikasi tinggi cenderung merasa bahwa keberhasilan dinas merupakan tanggung jawab pribadi mereka. Dengan adanya rasa keterikatan ini, mereka lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik, memastikan bahwa mereka berkontribusi terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan. Komitmen juga meningkatkan perhatian pada detail dan kualitas kerja, yang tidak selalu dapat dicapai hanya melalui motivasi internal tanpa komitmen yang kuat. Berarti, motivasi tidak dapat secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai karena tantangan teknis dan manajerial yang dihadapi, seperti kurangnya keterampilan dan arahan yang jelas. Namun, ketika motivasi dikombinasikan dengan komitmen organisasi, motivasi jadi lebih efektif dalam meningkatkan kinerja. Komitmen organisasi memberikan dasar emosional dan tanggung jawab memperkuat dorongan motivasi, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Pengujian hipotesis ketujuh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Kabupaten Kampar. Hal ini berarti budaya kerja positif yang berkembang di lingkungan instansi dapat mencerminkan suatu kebiasaan yang memberikan nilai tambah kepada pegawai, salah satu bentuknya adalah dengan memberikan penghargaan atau *reward* kepada pegawai yang paling disiplin dan berprestasi. Penghargaan ini tidak hanya mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, tetapi juga menciptakan

atmosfer kerja yang kompetitif sekaligus mendukung. Pengakuan atas kontribusi pegawai yang bekerja dengan baik akan memperkuat semangat mereka dalam menjalankan tugas-tugas penting di dinas seperti pelaksanaan pengawasan distribusi barang dipasar, pembinaan dan penyuluhan koperasi, dan pendampingan usaha mikro kecil.

Selain penghargaan, budaya organisasi yang mengedepankan pembinaan rohani dan spiritual juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan emosional pegawai seperti pengadaan kegiatan pengembangan ilmu agama, kepemimpinan, atau kegiatan rohani seperti sholatatan yang diselenggarakan secara rutin, serta kegiatan silaturahmi antarpegawai dalam suasana suka maupun duka. Kegiatan-kegiatan ini memberikan kesempatan bagi pegawai untuk membangun hubungan yang lebih erat dan meningkatkan rasa kebersamaan di lingkungan kerja. Rasa kebersamaan yang kuat inilah yang kemudian mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang seringkali membutuhkan koordinasi dan kerjasama yang baik antarpegawai. Budaya organisasi yang juga mengutamakan pembinaan jasmani, seperti kegiatan olahraga rutin atau aktivitas fisik lainnya, membantu pegawai menjaga kesehatan dan kebugaran. Ini sangat penting, terutama ketika mereka menjalankan tugas di lapangan yang menuntut fisik, seperti saat melaksanakan kegiatan *monitoring* distribusi perdagangan, penyuluhan koperasi dan pendampingan usaha mikro kecil. Dengan budaya kerja yang mendukung secara fisik dan mental, pegawai dapat menjalankan tugas dengan lebih baik, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan program kedinasan. Kondisi ini memungkinkan dinas mencapai target strategis, seperti peningkatan monitoring perdagangan, penguatan koperasi serta daya saing usaha mikro kecil yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat.

## 5. KESIMPULAN

Motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi juga terbukti memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, motivasi kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai, melainkan memberikan pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi. Hasil ini menegaskan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai mediator yang penting dalam hubungan antara motivasi kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil Kabupaten Kampar

## 6. SARAN

Disarankan kepada pimpinan untuk melaksanakan program pelatihan teknis yang komprehensif dan



berorientasi pada peningkatan keterampilan pegawai. Selain itu, penyediaan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan semangat kerja dan motivasi mereka. Pimpinan juga diharapkan untuk memperkuat budaya organisasi yang positif dengan melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan strategis. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, disarankan adanya kegiatan yang mendukung solidaritas tim, seperti pelatihan bersama atau outing. Akhirnya, sistem pengawasan yang transparan dan evaluasi kinerja secara rutin dapat membantu meningkatkan pemahaman pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab mereka, sekaligus memperkuat komitmen terhadap tujuan organisasi.

## 7. REFERENSI

- Ardina, H., *at. all.* (2022). *The Impact of Training and Work Motivation on the Employee Performance: Evidence on Kamar Regency Inspectorate*. *ECo-Buss*. 4(3). 594–605.
- Bayu, K., *at. all.* (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang*. *E-jurnal Riset Manajemen (JRM)*.
- Budiman., *at. all.* (2023). *Kepemimpinan, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai di Dinas Pernerdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bengkalis*. *Prosiding Seminar Nasional Akuntansi, Bisnis dan Manajemen*. 1(1).
- Efrinawati., *at. all.* (2022). *Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau*. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*. 7(3). e-ISSN: 2548-1398.
- Elly., & Erna. (2016). *Manajemen Aparatur Sipil Negara “Modul Pelatihan Dasar Kader PNS*. Edisi Revisi. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Hardiansyah. (2019). *Kualitas pelayanan publik, disertai dengan konsep, dimensi, indikator, dan implementasi*. Yogyakarta: Gava Media.
- Junaidi, J., & Marantika, A. (2022). *Analisis Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Tunjangan Kinerja dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasi pada Kinerja Pegawai*. *ECo-Fin*. 4(3). 143–160.
- Kadarisman, M. (2018). *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Cetakan ke-1. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Leni, E., *at. all.* (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Kabupaten Bungo*. *J-MAS: Jurnal Manajemen dan Sains*. 8(2). 1662-1673. ISSN: 2541-6243.
- Linna, F. M. (2018). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Self Efficacy Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Surabaya*. *Jurnal Manajerial Bisnis*. 1(2). ISSN: 2597-503X.
- Nadiatul, K., *at. all.* (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Batang Hari*. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*. 4(1). 197-204. ISSN: 2541-6243.
- Norawati, S., *at. all.* (2023). *Analisis Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. *Insight Management Journal*. 3(2). 116–128.
- Nova, G., & Febsri, S. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepercayaan Diri Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang*. *Jurnal Bintang Manajemen*. 1(2). 123-141.
- Nyoto. (2019). *Manajemen Transformasi Budaya Konfusianisme Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Pertama. Lembaga Ladang Kata. Bantul.
- Peraturan Bupati Kampar Nomor 91 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Kampar
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- Rahmi, Widyanti. 2019. *Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep)*. Cetakan Pertama. Penerbit Universitas Islam Kalimantan MAB. Banjarmasin.
- Sabrina. R. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit UMSU Press. Medan.
- Sondang, Siagan P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua Puluh Empat. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Sri, R. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. (Studi Kasus Instansi X)*. *Bisma: Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 12(3). 414-422.
- Suci, A., *at. all.* (2023). *Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pernerdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Bungo*. *J-MAS: Jurnal Manajemen dan Sains*. 8(2). 1674-1687. ISSN: 2541-6243.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada UPT Sungai Duku Pekanbaru*. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi*

- Syariah. 5(1). e-ISSN : 2599-3410. p-ISSN: 2614-3259.
- Wirman, Syafri., & Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Cetakan Pertama. Penerbit Institut Pemerintahan Dalam Negri (IPDN) Press. Jawa Barat.
- Zulher., *at. all.* (2023). *Analisis Motivasi, Disiplin Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Dengan TPP Sebagai Variabel Moderasi Di Dinas Pariwisata, Kepemudaan Dan Olah Raga Kabupaten Rokan Hilir*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*. 4(2). 1243–1256.
- Zupri, Z., *at. all.* (2022). *Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan dan Komitmen yang dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan*. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. 6(2). 11102–11113.