

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, MOTIVASI, DISIPLIN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN USAHA FASILITAS DAN LINGKUNGAN DI BP BATAM

INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, COMPETENCE, MOTIVATION, DISCIPLINE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO PERFORMANCE OF FACILITY BUSINESS ENTITY EMPLOYEES AND ENVIRONMENT IN BP BATAM

Rahmat¹, Sri Langgeng Ratnasari^{2*}, Ervin Nora Susanti³, Ajeng Handayani Purwaningrum⁴, Alqarina Syahira⁵, Herlina Inaose⁶, Paras Fatuhrohimi⁷

¹⁻⁷Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

*Co Author: sarisucahyo@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, Disiplin dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Usaha Fasilitas dan Lingkungan di BP Batam. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket yang disebarakan kepada Pegawai Badan Usaha Fasilitas dan Lingkungan di BP Batam. Populasi penelitian ini adalah pegawai Badan Usaha Fasilitas dan Lingkungan BP Batam. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 98 orang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis deskriptif. Berdasarkan analisis data maka hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Usaha Fasilitas dan Lingkungan di BP Batam, Kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Usaha Fasilitas dan Lingkungan di BP Batam, Motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Usaha Fasilitas dan Lingkungan di BP Batam, Disiplin (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Usaha Fasilitas dan Lingkungan di BP Batam, Komitmen Organisasi (X5) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Usaha Fasilitas dan Lingkungan di BP Batam.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Kompetensi; Motivasi; Disiplin; Komitmen Organisasi; Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to be able to identify and analyze the influence of leadership style, competence, motivation, discipline and organizational commitment on employee performance in facilities and environmental business entities at BP Batam. In this study, the data collection technique used was a questionnaire distributed to Employees of the Facility and Environment Business Entity at BP Batam. The population of this research is BP Batam Facility and Environment Business Entity employees. The sample used in this study amounted to 98 people. This research was conducted using descriptive analysis method. Based on data analysis, the results of the study show that Leadership Style (X1) has a significant effect on employee performance (Y) in the Facility and Environment Business Entity at BP Batam, Competence (X2) has a significant effect on employee performance (Y) in the Facility and Environment Business Entity in BP Batam, Motivation (X3) has a significant effect on employee performance (Y) in the Facility and Environment Business Entity at BP Batam, Discipline (X4) has

a significant effect on employee performance (Y) in the Facility and Environment Business Entity in BP Batam, Organizational Commitment (X5) has a significant effect on employee performance (Y) in the Facility and Environment Business Entity at BP Batam.

Keywords: *Leadership Style; Competence; Motivation; Discipline; Commitment Organization, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) menggambarkan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. SDM jadi faktor mula-mula serta mendasar dalam tiap-tiap kesibukan yang dijalani. kalau sebuah komposisi ada perlengkapan yang andal/canggih tanpa kedudukan aktif SDM, sehingga tidak berarti apa-apa. kebalikannya, apabila SDM nya telah apik tapi komposisi tidak memudahkan dengan asal muasal energi perkakasnya, sehingga sia-sia. karena itu, asal muasal energi perkakas dengan asal muasal energi orang perlu balance/seimbang antara keduanya. Sumber energi orang (SDM) memaparkan keterampilan yang dipunyai tiap-tiap orang. SDM menjadi unsur mula-mula serta mendasar dalam tiap-tiap aktivitas yang dijalani. kalau sebuah komposisi memiliki peralatan yang andal/canggih tanpa peran aktif SDM, sehingga tidak berarti apa-apa. Sebaliknya, jika SDM nya telah apik tetapi komposisi tidak memudahkan dengan asal muasal energi alatnya, maka sia-sia. karena itu, asal muasal energi alat dengan asal muasal energi orang perlu balance/seimbang antara keduanya. Sumber daya manusia (SDM) menggambarkan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. SDM menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Jika suatu organisasi memiliki peralatan yang andal/canggih tanpa peran aktif SDM, maka tidak berarti apa-apa. Sebaliknya, jika SDM nya sudah bagus tetapi organisasi tidak memfasilitasi dengan sumber daya alatnya, maka sia-sia. Sebab itu, sumber daya alat dengan sumber daya manusia harus balance/seimbang antara keduanya.

Kinerja instansi pemerintah merupakan refleksi atau bagian dari kinerja organisasi publik. Pemerintah daerah Kota Batam merupakan salah satu kota yang melaksanakan penilaian kinerja organisasi publik secara baik, juga terus berupaya untuk dapat terus meningkatkan kinerja pemerintahannya. Dalam mewujudkan kinerja tersebut, diperlukan pegawai yang memiliki pengendalian akuntansi yang tinggi, dan memiliki kompetensi yang baik, serta menerapkan hal-hal yang menuju pemerintahan yang baik. Setiap kegiatan tugas jabatan yang akan dilakukan harus berdasarkan pada tugas dan fungsi, wewenang, tanggung jawab, dan uraian tugas yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi dan tata kerja (SOTK). Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 salah satu syarat ASN dalam pengurusan kenaikan pangkat adalah mendapatkan nilai sekurang-kurangnya Baik. Hal ini tentu menjadi suatu tantangan tersendiri bagi Pegawai di Badan Usaha Fasilitas dan Lingkungan di BP Batam. untuk meningkatkan kinerja pegawai pada kategori baik bahkan sangat baik.

Pembinaan aparatur negara merupakan suatu upaya peningkatan profesional aparatur negara, Pemerintah melakukan pembinaan secara terpadu mulai dari rekrutmen hingga pada program pembinaan karier dan program persiapan pensiun dalam suatu pola pendekatan terpadu. Pembinaan aparatur negara merupakan suatu rangkaian ketergantungan antara satu dengan lainnya, Oleh karena itu bila salah satu berjalan tidak seimbang maka akhirnya akan sulit di capai aparatur negara yang di harapkan, untuk itu pendayagunaan aparatur negara harus di laksanakan sebagai suatu sistem terpadu yang di mulai sejak pengadaan (rekrutment) atau pada saat penentuan formasi, kemudian dilanjutkan

dengan pembinaan karier dan pembinaan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan baik yang bersifat umum maupun yang bersifat khusus atau pendidikan kejuruan, dan pendidikan karier atau penjurangan.

Pada zona kala ini, sempat berjalan pergantian angan ahwal variasi asal muasal energi yang berperangai strategik buat karangan. lembaga institut usaha pangkalan dan juga zona di kota Batam memusatkan terpdandang kontinuitas yang terlihat, adalah manajemen yang berlandas pada terlihat uraian. angan jika uraian sebagai asal usul energi jaringan yang amat strategik diasasi kenyataan jika Kompetensi dapat dibubuhkan demi menambah kemahiran pegawai. Kompetensi yakni semacam kepandaian demi menerapkan ataupun melangsungkan semacam job ataupun tanggungan yang dilandasi berdasarkan keterampilan dan juga uraian serta oleh aksi pembedahan yang dituntut oleh job itu. Kompetensi yang disertayai oleh tiap-tiap pegawai sebaliknya antara satu dengan yang yang lain, sehingga banyak yang memakai ukuran kompetensi ini dijadikan pengukuran dalam penilaian kemahiran persatu orangan pegawai. Kompetensi sebagai kepandaian satu orang demi menciptakal p terlihat tingkatan yang menyejukkan di tempat pembedahan dan juga memberitahukan istimewa uraian dan juga keterampilan yang dipunyai ataupun di impikan oleh tiap persatu orangan yang dapat demi melangsungkan tanggungan dan juga tanggung jawab mereka dengan metode praktis dan juga menyaringkan standar taraf handal dalam job.

Motivasi menjadi salah satu yang mempengaruhi kinerja, Menurut Rivai (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Seorang individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka karena pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Menurut Hasibuan (2016) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Disiplin kerja merupakan suatu kesediaan diri dan kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta menaati peraturan dan norma yang berlaku di dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/instansi dimana dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja/kinerja karyawan akan meningkat (Hasibuan, 2016). Menurut Rivai (2013), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Komitmen pada dasarnya menekankan bagaimana hubungan pegawai dan organisasi menimbulkan sikap yang dapat dipandang sebagai rasa keterikatan pada satuan kerja, dimana pegawai akan memegang teguh sepenuh hati dan berjanji melaksanakan tugas yang harus diemban secara taat, asas-asas yang telah ditetapkan oleh sekelompok orang atau badan yang terikat dalam suatu wadah untuk mencapai tujuan tertentu. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai. Khususnya Badan Usaha Fasilitas dan Lingkungan di BP Batam yang menekankan komitmen dalam diri setiap pegawai guna mencapai kinerja yang optimal. Priansa (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keyakinan yang menjadi

engikat karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Sedangkan menurut Wibowo (2016), komitmen organisasi sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan / atau tidak ingin meninggalkannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan menunjukkan perhatiannya terhadap organisasi dan mementingkan keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien.

Pemimpin mempunyai kedudukan paling penting dalam sebuah komunitas, kelompok masyarakat, berbangsa dan bernegara. Hal ini tidak akan aman, maju, terarah jika tidak adanya seorang pemimpin maka kata kunci keberhasilan suatu bangsa dan negara adalah terletak pada seorang pemimpin. Pemimpin yang mampu memberi rasa aman, tenteram dan mampu mewujudkan cita-cita rakyatnya adalah sosok pemimpin yang berhasil dalam kepemimpinannya, pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang dicintai rakyatnya, bangsanya, dan pemikirannya dipakai meskipun pemimpin itu tidak lagi bersama mereka.

Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2014) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari kualitas dan kuantitasnya serta efektifitasnya (Indrastuti, 2019). Mangkunegara (2017) mengemukakan indikator Kinerja adalah sebagai berikut: 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Kreatifitas 5. Kemandirian

Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Seorang individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka karena pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Menurut Hasibuan (2016) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Indikator-indikator Motivasi Menurut Maslow, Hasibuan 2016 ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam bekerja, antara lain sebagai berikut : 1. Fisiologi 2. Rasa Aman 3. Sosial 4. Penghargaan

Gaya kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2017) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Menurut Siagian dalam Sutrisno (2017) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pimpinan

meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya. Mas'ud (2014) mengemukakan indikator-indikator yang mempengaruhi gaya kepemimpinan di antaranya yaitu :1. Otoriter 2. Pengasuh 3. Berorientasi pada tugas 4. Partisipatif

Kompetensi

Menurut Wibowo (2016), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Spencer and Spencer dalam Sedarmayanti (2017) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang, serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Edison (2018) indikator kompetensi adalah 1. Pengetahuan (*knowledge*) 2. Keahlian (*skill*) 3. Sikap (*attitude*).

Motivasi

Menurut Rivai (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Seorang individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka karena pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Menurut Hasibuan (2016) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Maslow dalam Hasibuan (2016) indikator motivasi adalah 1. Fisiologi 2. Rasa Aman 3. Sosial 4. Penghargaan

Disiplin

Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat, yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2016) indikator disiplin adalah 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Keadilan 4. Sanksi Hukum 5. Ketegasan 6. Pengawasan

Komitmen Organisasi

Komitmen menurut Wibowo (2016) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkatan keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. Menurut Busro (2018) indikator Komitmen Organisasi adalah 1. Komitmen afektif (*affective commitment*) 2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) 3. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Pengaruh Gaya Kepimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Siagian dalam Sutrisno (2017) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya. Kepimpinan Menurut Sutrisno (2017) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk

menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Penelitian gaya kepemimpinan Telah Diteliti Pratama (2019) dalam hasil penelitian gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai sedangkan Darmad (2022) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H1: Diduga Gaya Kepimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Usaha Fasilitas dan Lingkungan di BP Batam.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi itu kombinasi dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja, atau keadaan/kualitas yang memadai/sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu (Sedarmayanti, 2017) Tapi yang pasti ia harus memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya. Menurut Wibowo (2016), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Penelitian kompetensi Telah Diteliti Apridasari (2022) dalam hasil penelitian Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai sedangkan Agustinus, (2018) Kompetensi mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja.

H2: Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Usaha Fasilitas dan Lingkungan di BP Batam.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Dua hal yang berkaitan dengan kinerja/performance adalah kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Dari sebagian uraian yang telah dijelaskan dapat ditarik kesimpulan bahwa para karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja maksimal. Penelitian Motivasi kerja Telah Diteliti Oleh Basalamah (2022) dalam hasil penelitian Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai sedangkan Syawal Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

H3: Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Usaha Fasilitas dan Lingkungan di BP Batam.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari suatu instansi. Sedangkan Hasibuan (2016) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Penelitian Disiplin Telah Diteliti Oleh Arifa (2018) dalam hasil penelitian Disiplin

berpengaruh terhadap Kinerja pegawai sedangkan Anggrainy (2019) Disiplin tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

H4: Diduga Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Usaha Fasilitas dan Lingkungan di BP Batam.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen adalah sikap yang mencerminkan perasaan senang dan tidak senang pada organisasi di tempat bekerja (Robbins, 2008). Seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung memiliki ikatan emosional yang tinggi dengan merasa menjadi bagian dari organisasi. Selain itu seseorang akan memiliki kemauan yang tinggi untuk tetap bertahan ketika menghadapi suatu kondisi yang sulit di dalam organisasi. Penelitian Komitmen Telah Diteliti Oleh Wibowo (2019) dalam hasil penelitian Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja pegawai sedangkan Alam (2020) Komitmen tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

H5: Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Usaha Fasilitas dan Lingkungan di BP Batam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan cara mendistribusikan kuesioner kepada responden. Responden diminta untuk memberikan tanggapan dengan memberikan jawaban pada salah satu pilihan jawaban yang telah disediakan. Jawaban yang bersifat kualitatif selanjutnya dikuantitatifkan. Setiap jawaban diberi skor numerik untuk mencerminkan derajat kesesuaian responden yang diukur dengan skala Likert. Penelitian ini dilakukan Pegawai Badan Usaha Fasilitas dan Lingkungan di BP Batam, waktu penelitian adalah pada bulan Agustus 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Usaha Fasilitas dan Lingkungan di BP Batam yang berjumlah 98 orang. Pada penelitian ini pemilihan sampel menggunakan metode sampling jenuh atau sensus, semua pegawai yang akan dijadikan sampel pada penelitian ini. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 98 responden, karena peneliti dan kepala Dinas tidak dimasukkan menjadi sampel.

Teknik Analisa Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (Multiple Regression Analysis)

Persamaan regresi pertama

$$\text{regresi } Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Dimana Y : Kinerja Pegawai

X1 : Gaya Kepimpinan

X2 : Kompetensi

X3 : Motivasi

X4 : Disiplin

X5 : Komitmen Organisasi

α : konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$: koefisien regresi

E : Error

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil Analisis Deskriptif****Profil Responden**

Hasil analisis profil responden ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1 Profil Responden

Keterangan	Jumlah (orang)	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	74	75,5%
Perempuan	24	24.4%
Usia		
<30 Tahun	23	23,4%
30-40 Tahun	32	32,6%
>40	43	43,8%
Masa Kerja		
< 5 tahun	12	12,2%
5 – 10 tahun	36	36,7%
> 10 Tahun	50	51%
Kuesioner yang dikirim	98	100%
Kuesioner yang tidak kembali	7	7.1%
Kuesioner yang kembali	91	92,8%
Kuesioner yang dapat dipergunakan dalam penelitian	91	92,8%

Pada Tabel 1 penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuisisioner) yang telah disebarakan kepada Badan Usaha Fasilitas dan Lingkungan di BP Batam pada tanggal 25 Juni 2023 sampai dengan batas akhir pengembalian yakni tanggal 2 Juli 2023, Data demografi responden dalam tabel di bawah ini menyajikan beberapa informasi umum mengenai kondisi responden yang ditemukan di lapangan. Tabel dibawah berisi informasi yang disajikan, antara lain Jenis Kelamin, usia, dan masa kerja.

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa responden (aparatur) Laki-Laki lebih banyak yaitu 75,5 % dibandingkan responden perempuan yang hanya 24,4 %. Selanjutnya responden dikelompokkan berdasarkan usia dan diketahui bahwa mayoritas responden berusia > 40 tahun yaitu sebanyak 43,8%. Kemudian mereka yang berusia kurang dari 30-40 tahun sebanyak 32,6%. Dan mereka yang lebih berusia <30 tahun sebanyak 23,4%. lanjutnya responden dikelompokkan berdasarkan masa kerja, diketahui bahwa masa kerja lebih dari 10 tahun adalah sebanyak 51%, yang memiliki masa kerja di bawah 5 tahun sebanyak 12,2% dan yang memiliki masa kerja 5-10 tahun 36,7%.

Dari 98 kuisisioner yang disebar, 91 kuisisioner yang kembali dan 7 kuisisioner yang tidak kembali. Tingkat pengembalian (response rate) yang diperoleh adalah 92,8% sedangkan sisanya 7.1% tidak kembali. Hal ini dikarenakan adanya pegawai yang dinas keluar kota pada saat penyebaran kuisisioner dilakukan, akibatnya perantara tidak sempat memberikan kuisisioner sampai batas waktu yang ditentukan.

Hasil Statistik Deskriptif

Data penelitian diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) dan dari 91 kuisisioner yang disebar, 91 kuisisioner yang kembali dan 7 kuisisioner yang tidak kembali. Statistik Deskriptif dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini semua instrument penelitian mempunyai nilai mean lebih besar dari pada standar deviasi. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa data yang akan digunakan adalah layak dan valid.

Tabel 2 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
Gaya kepemimpinan	91	31	49	40.54	3.839	
Kompetensi	91	20	29	24.47	2.306	
Motivasi Kerja	91	32	54	44.03	4.542	
Disiplin Kerja	91	23	51	39.85	6.062	
Komitmen Organisasi	91	31	49	40.52	3.831	
Kinerja Pegawai	91	31	48	40.20	3.919	
Valid N (listwise)	91					

Pengujian Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrumen-instrumen pada setiap variabel dalam penelitian ini adalah valid dan dapat dipakai untuk melakukan penelitian atau menguji hipotesis penelitian karena nilai pada setiap instrumen berada di atas nilai signifikan pada tabel nilai product moment, yaitu di atas 0.206.

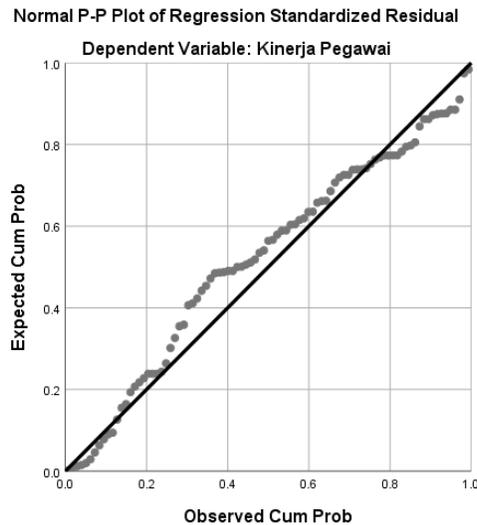
Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen di atas adalah reliabel karena nilai alpha tiap-tiap instrumen tersebut (variabel X1 = 0,637, X2 = 0,769, X3 = 0,865, X4 = 0,779, X5 = 0,780, Y = 0,814) lebih besar dari Alpha Cronbach (0,60) sehingga dapat dipakai untuk melakukan penelitian atau menguji hipotesis penelitian.

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Hasil Uji Normalitas

Pada penelitian ini, pengujian normalitas data dapat dilihat dari grafik normal probability plot. Berdasarkan gambar 1 terlihat data dalam penelitian ini menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



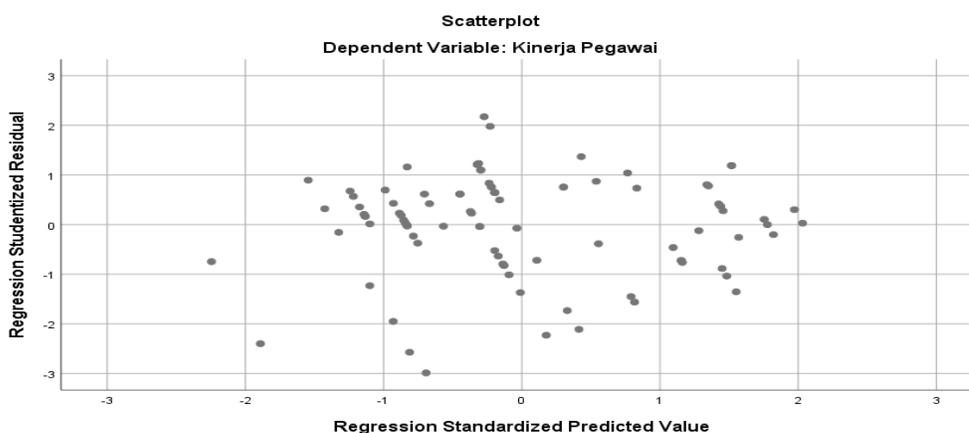
Hasil Uji Multikolinearitas

Dari hasil perhitungan hasil analisis data dibawah, diperoleh nilai VIF untuk seluruh variabel bebas < 10 dan tolerance > 0,10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas.

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya kepemimpinan	.002	8.067
	Kompetensi	.092	10.842
	Motivasi Kerja	.118	8.466
	Disiplin Kerja	.232	4.307
	Komitmen Organisasi	.002	4.170

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 2 terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.



Analisis Regresi Berganda

Dari hasil pengolahan data berdasarkan analisis regresi linier berganda yang dilakukan, diperoleh hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.543	1.030		.527	.599
Gaya kepemimpinan	3.073	.478	3.010	6.425	.000
Kompetensi	.841	.130	.495	6.481	.000
Motivasi Kerja	.159	.058	.485	3.739	.003
Disiplin Kerja	.063	.031	.098	2.035	.045
Komitmen Organisasi	2.493	.475	2.436	5.245	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari nilai-nilai *Regresi Linier Berganda* atas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.543 + 3.073X_1 + 0.841X_2 + 0.159X_3 + 0.063X_4 + 2.493X_5 + e$$

1. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Diketahui nilai tabel pada taraf signifikansi 5 % dengan dk (derajat kebebasan) (n-k-1) sebesar 91 – 5 – 1: 0,05/ 2, maka nilai t tabel sebesar 3,400 dan dibandingkan dengan t hitung.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa:

1. Pengujian tesis akibat style kepemimpinan kepada kapasitas pekerja (H1) didapat harga t jumlah 6.425 > 3,400 serta tingkatan berarti ,000 > 0,05 sehingga disimpulkan H0 ditolak yang artinya terlihat akibat sungguh berarti antara style kepemimpinan kepada kapasitas pekerja.
2. Pengujian tesis akibat Kompetensi kepada kapasitas pekerja (H2) didapat harga t jumlah 6.481 > 3,400 serta tingkatan berarti ,000 > 0,05 sehingga disimpulkan H0 ditolak yang artinya terlihat terlihat akibat sungguh signifikan antara Kompetensi kepada kapasitas pekerja.

3. Pengujian tesis akibat semangat operasi kepada kapasitas pekerja (H3) didapat harga t jumlah $3.739 > 3,400$ serta tingkatan berarti $,003 < 0,05$ sehingga disimpulkan H0 ditolak yang intinya terlihat akibat signifikan antara impuls operasi kepada kapasitas pekerja.
4. Pengujian tesis akibat patuh operasi operasi kepada kapasitas pekerja (H4) didapat harga t jumlah $2.035 < 3,400$ serta tingkatan berarti $,045 > 0,05$ sehingga disimpulkan H0 didapat yang intinya tidak ada akibat antara patuh operasi operasi kepada kapasitas pekerja.
5. Pengujian tesis akibat Komitmen institut kepada kapasitas pekerja (H5) didapat harga t jumlah $5.245 > 3,400$ serta tingkatan berarti $,000 > 0,05$ sehingga disimpulkan H0 ditolak yang intinya ada akibat berarti antara Komitmen institut sungguh berarti kepada kapasitas pekerja.

Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Gaya kepemimpinan, kompetensi, motivasi, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

- Ariani, D. R., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbox Industries. *Jurnal Dimensi*. 9 (1), 74-86.
- Fitri, D., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PKM Group Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 314-320.
- Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., dan Zulkifli. (2020). Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Kepuasan Kerja. (2020). *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 1., Maret 2020. Hal. 48-56.
- Gumilar, GG., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Di Sekolah SGIA Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 659-664.
- Gozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ismanto, W., Munzir, T., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G., Ciptono, C. (2021). Karakteristik Individu Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Guru. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 619-637.
- Kaswan. 2017. Psikologi Industri dan Organisasi. Cetakan 1, Bandung: Alfabeta. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

- Kharis, Indra. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 3 No. 1 Maret 2015. Universitas Brawijaya Malang
- Mardiana, Yusuf. 2014. *Komitmen Organisasi*, Makasar: CV Nas Media Pustaka
- Muchtarrudin, M., Ratnasari, S.L., Susanti, E.N., Ariyati, Y., Desi, V.T., Andi, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Batamindo Services Sinindo. *Jurnal Dimensi*. Vol. 12. No. 2. Hal. 422-429.
- Nasrul, H.W., Irawati, D., Ratnasari, S.L. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 555-568.
- Nasrul, H.W., Buulolo, M., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 317-330.
- Nurhayati, N., Ratnasari, S.L., Widyanti, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (3), 465-480.
- Nurdin, Ihsan., S.L Ratnasari, H.W Nasrul. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 524-533.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., dan Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 2., Juli 2020. Hal. 186-201.
- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli., Nasrul, H. W., dan Supardi. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*. Vol. 5 No. 2. Juli 2020. Hal. 225-237.
- Ratnasari, S.L., K Kusumayanti, L Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*. 7 (2), 36-50.
- Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (4), 593-602.
- Ratnasari, S.L., Girsang, M.M.M.B., Ariyani, Y. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bening*. 8 (2), 189-202.
- Robbins, S. R., & Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*, (R. Saraswati, & F. Sirait, Penerj.). Jakarta: Salemba Empat.
- Shariyani, S., Ratnasari, S.L., Hakim, L. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*. Vol. 2. No. 3. Hal. 371-386.

- Setyaningrum, R.P., Ratnasari, S.L., Soelistya, D., ...Desembrianita, E., Fahlevi, M. (2024). Green human resource management and millennial retention in Indonesian tech startups: mediating roles of job expectations and self-efficacy. *Cogent Business and Management*. 2024, 11(1), 2348718.
- Susanto, A., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Megah, S. I., Wilany, E., & Yuliani, S. (2024). Beliefs of English Language Instruction by Indonesian Elementary School Teachers: Exploring the Influence of Environment and Educational Background. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 16(1), 1-13.
- Yudianto, P., Ratnasari, S. L., Hasibuan, S. S., Hamidi, H., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Nuryanto, N. (2024). Analisis Struktur Organisasi Matriks Terhadap Keuntungan Bisnis. *JURNAL DIMENSI*, 13(2), 625-633.
- Zuhroh, D., Jermias, J., Ratnasari, S.L., ...Nurjanah, E., Fahlevi, M. The role of GoJek and Grab sharing economy platforms and management accounting systems usage on performance of MSMEs during covid-19 pandemic: Evidence from Indonesia. *Uncertain Supply Chain Management*. 2024, 12(1), pp. 249–262
- Zuhroh, D., Jermias, SL Ratnasari, E Nurjanah, Sriyono, M Fahlevi. (2025). The Impact of Sharing Economy Platforms, Management Accounting Systems, and Demographic Factors on Financial Performance: Exploring the Role of Formal and Informal Education in MSMEs. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*. Volume 11, Issue 1, March 2025, 100447.