**SKRIPSI**

# PENGARUH GAYA KEPIMIMPINAN, KOMPETENSI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA ( BKPSDM ), KABUPATEN PELALAWAN, RIAU

*(THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, COMPETENCY, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON PERFORMANCE OF PERSONNEL AGENCY EMPLOYEES AND HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT (BKPSDM), PELALAWAN DISTRICT, RIAU)*


OLEH:

**Nama** : KHUSNUL KHOTIMAH

Nim : 1961201261

Jurusan : Manajemen



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS LANCANG KUNING**

**PEKAN BARU**


**2024**

## LEMBAR PERSETUJUAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : KHUSNUL KHOTIMAH

NIM : 1961201261

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

JURUSAN : MANAJEMEN (SDM)

JUDUL : "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KAB.PELALAWAN, RIAU "

DISETUJUI

| PEMBIMBING I | PEMBIMBING II |
|---|---|
| Dr. BAMBANG SUPENO,SPd,MM. | Drs. SAFRUL RAJAB,MM |
| NIDN.1016127203 | NIDN.1002076101 |

| DEKAN | KETUA JURUSAN |
|---|---|
| Dr. DINI ONASIS,S.E., S.H., M.M., M.H., AK., CA., ACPA. | Dr. AZNURIYANDI, SE., M. Si |
| NIDN.1006067101 | NIDN.1021088602 |

## LEMBAR PERSETUJUAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : KHUSNUL KHOTIMAH

NIM : 1961201261

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

JURUSAN : MANAJEMEN (SDM)

JUDUL : "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KAB.PELALAWAN, RIAU "

KETUA

Dr.AZNURIYANDI, SE., M. Si
NIDN.1021088602

SEKRETARIS

Dr. IDEL WALDEMI,SE.I, M.Si
NIDN.1008078602

ANGGOTA

PEMBIMBING I

Dr. BAMBANG SUPENO,SPd,MM.
NIDN.1016127203

PEMBIMBING II

Drs. SAFRUL RAJAB,MM
NIDN.1002076101

NAMA PENGUJI

Dr.AZNURIYANDI, SE., M. Si
NIDN.1021088602

NAMA PENGUJI

LILI ERTI, SE., MM
NIDN.1028046101

## ABSTRAK

# PENGARUH GAYA KEPIMIMPINAN, KOMPETENSI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM), KABUPATEN PELALAWAN, RIAU

Oleh :

KHUSNUL KHOTIMAN

1961201261

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan, kompetensi, dan komitmen organisasi pengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Pelalawan. Penelitian ini dilakukan di BKPSDM Kabupaten Pelalawan dengan jumlah populasi penelitian yaitu 64 orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel 64 orang. Hasil penelitian yaitu (1) gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung}$ 9,511 > $t_{tabel}$ 1,99962, (2) Kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung}$ 2,357 > $t_{tabel}$ 1,99962, (3) Komitmen organisasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung}$ 10,593 > $t_{tabel}$ 1,99962. (4) Gaya kepemimpinan, kompetensi dan komitemen organisasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $F_{hitung}$ 286,570 > $F_{tabel}$ 3,15, dan (5) Pengaruh Gaya kepemimpinan, kompetensi dan komitemen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 93,5%, sedangkan 6,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor luar yang tidak dibahas dalam penelitian ini.



**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai**

## *ABSTRACT*

# *THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, COMPETENCY, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE HUMAN RESOURCES AND DEVELOPMENT AGENCY (BKPSDM), PELALAWAN DISTRICT, RIAU*

By :

KHUSNUL KHOTIMAN

1961201261

*This research aims to determine and analyze the influence of leadership style, competence and organizational commitment on the performance of Pelalawan Regency BKPSDM employees. This research was conducted at BKPSDM Pelalawan Regency with a research population of 64 people. In this research, the sampling technique used was a saturated sampling technique with a sample size of 64 people. The results of the research are (1) leadership style partially has a significant and positive influence on employee performance with a t value$_{count}$ 9,511 > t$_{table}$ 1.99962, (2) Competency partially has a significant and positive influence on employee performance with a t value$_{heating}$g 2,357 > t$_{table}$ 1.99962, (3) Organizational commitment partially has a significant influence on employee performance with the t value$_{count}$ 10,593 > t$_{table}$ 1.99962. (4) Leadership style, competency and organizational commitment simultaneously have a significant influence on employee performance with an F value$_{count}$ 286,570 > F$_{table}$ 3,15, and (5) Influence Leadership style, competence and organizational commitment to employee performance amounted to 93.5%, while the remaining 6.5% was influenced by external factors not discussed in this research.*



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

**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

| | | |
|---|---|---|
| Nama | : | **Khusnul khotimah** |
| Tempat, tanggal lahir | : | **Pekanbaru, 19 April 2001** |
| NIM | : | **1961201261** |
| Fakultas | : | **Ekonomi dan bisnis** |
| prodi | : | **Manajemen** |
| Alamat | : | **Kom.permata andalan 2, kab. Pelalawan , Riau** |

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa SKRIPSI yang berjudul :

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA ( BKPSDM) KAB. PELALAWAN, RIAU**

yang saya tulis adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat atau saduran dari Skripsi orang lain.

Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabutnya predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya)

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

PEKANBARU, 20 desember 2024
Yang membuat pernyataan,




Khusnul khotimah
1961201261

# DAFTAR ISI

**DAFTAR ISI**..... i
**DAFTAR TABEL**..... ii
**DAFTAR GAMBAR**..... iii
**BAB I PENDAHULUAN**..... 1
1.1 Latar Belakang Peneliitan..... 1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian..... 9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian ..... 9
1.4 Sistematika Penelitin..... 11
**BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**. 13
2.1 Telaah Pustaka..... 13
2.2 Penelitian Terdahulu..... 36
2.3 Kerangka Pemikiran..... 39
2.4 Hipotesis Penelitian..... 48
**BAB III METODE PENELITIAN**..... 50
3.1 Objek Penelitian..... 50
3.2 Populasi dan Sampel..... 50
3.3 Teknik Pengambilan Sampel ..... 51
3.4 Jenis dan Sumber Data..... 51
3.5 Teknik Pengumpulan Data..... 52
3.6 Identifikasi dan Operasional Variabel..... 53
3.7 Analisis Data..... 56
3.8 Uji Pendahuluan..... 57
3.9 Uji Asumsi Klasik..... 58
3.10 Pengujian Hipotesis..... 60
**BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**..... 63
4.1 Sejarah Singkat BKPSDM Kabupaten Pelalawan..... 63
4.2 Tugas dan Fungsi BKPSDM Kabupaten Pelalawan..... 64
4.3 Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Pelalawan..... 65
**BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**..... 69

5.1 Hasil Penelitian..... 69
5.2 Pembahasan Penelitian..... 98
**BAB VI PENUTUP**..... 103
6.1 Objek Penelitian..... 103
6.2 Populasi dan Sampel..... 104
**DAFTAR PUSTAKA..... 105**
**LAMPIRAN..... 109**

# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Setiap organisasi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Zaharuddin (2021:50), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Secara spesifik, setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan masing-masing untuk menjalankan tugas pokok mereka sebagai pemimpin. Dalam suatu

organisasi atau instansi, pemimpin memainkan peran yang sangat dominan dalam mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi bawahan atau pengikutnya. Rangkaian kegiatan mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi merupakan interaksi antara pemimpin dan bawahan atau pengikutnya, yang menyebabkan bawahan atau pengikut berbuat sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh pemimpin dan organisasi. Dari sudut manajemen, seorang pemimpin harus mampu untuk menetapkan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi, dalam konteks ini seorang pemimpin harus mampu merancang taktik maupun strategi yang tepat agar organisasi dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

Dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, diperlukan sumber daya manusia atau pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Pegawai yang berkinerja baik di interpretasikan sebagai pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, energi dan bakat serta profesionalitas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan dan memberdayakan kompetensi, dan komitmen organisasi dari setiap pegawai yang dianggap menjadi faktor yang sangat penting dalam upaya untuk menghasilkan kinerja pegawai yang baik serta mencapai tujuan organisasi.

Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang dalam kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Dessler (2017:408), kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi

seperti kepemimpinan. Dengan kata lain bahwa kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Menurut Robbins (2016:100), komitmen organisasi (organizationalcommitment) diartikan sebagai suatu kondisi dimana seorang pegawai memihak organisasi serta tujuan dan kemauan untuk mempertahankan keanggotaannya pada pekerjaan tertentu seorang karyawan, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi tersebut dan merekrut individu tersebut. Hal demikian menunjukkan jika pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja, pegawai tersebut akan memiliki sikap loyal dan rasa bertanggungjawab terhadap organisasinya, sehingga mereka akan bekerja dengan sepenuh hati dan akan berjuang demi mencapai tujuan dan kemajuan organisasinya, karena mereka sadar bahwa mereka telah menjadi bagian dari organisasi tersebut. Oleh sebab itu, karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan dapat menunjukkan kinerja yang baik dalam suatu organisasi.

BKPSDM mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kepegawaian serta dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh pemerintah kepada walikota selaku wakil pemerintah dalam rangka dekonsentras.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pelalawan merupakan lembaga yang bertugas untuk melaksanakan tugas pemerintahan dibidang manajemen kepegawaian daerah, khususnya di Kabupaten Pelalawan. Berdasarkan hal tersebut maka aspek-aspek

yang mendukung segala bentuk dan fungsi BKPSDM Kabupaten Pelalawan haruslah berkualitas dan profesional salah satunya adalah sumber daya manusianya. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pelalawan harus dapat mengoptimalkan penerapan fungsi manajemen ke arah yang lebih profesional dalam bidang ketatalaksanaan dan kepegawaian serta pendayagunaan aparatur negara lainnya melalui analisis jabatan serta pendidikan dan latihan rutin bagi setiap pegawainya sebagai upaya peningkatan profesionalisme kinerja fungsi organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Pelalawan, intansi dapat melakukan beberapa tindakan seperti memberikan pelatihan dan sertifikasi kepada pegawai untuk meningkatkan kompetensi mereka, serta menetapkan tata tertib yang jelas dan memberikan sanksi bagi pegawai yang tidak mematuhi aturan yang berlaku untuk meningkatkan komitmen organisasi. Berdasarkan hasil pra riset Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pelalawan, aspek lain yang mempengaruhi keberhasilan dari suatu orgaisasi ialah Gaya kepemimpinan.

Tanpa kepemimpinan aktivitas dalam suatu organisasi tidak akan teratur masih banyak terdapat permasalahan dalam pencapaian kinerja yang belum efektif, pada masalah ini sangat dibutuhkan pengaruh kompetensi pegawai agar meningkatkan efektif dan efisiensi kerja untuk hasil kinerja yang lebih baik. Kemudian komitmen organisasi juga jadi penyebab menurunnya kinerja pegawai, dalam hal ini pegawai Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pelalawan belum bisa menunjukkan keloyalan pegawai

bila dilihat, masih ada pengawai yang belum mejalankan tugas secara lebih efektif dan efesien. Berdasarkan data yang diperoleh, kinerja pegawai mengalami penurunan yang cukup signifikan. Hal ini dibuktikan dengan data absensi pegawai sebagai berikut :

**Tabel 1**

Absensi pegawai Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembanga Sumber Daya Manusia Kabupaten Pelalawan, Riau

| Tahun | Jumlah pegawai | Jumlah hari kerja | Jumlah hari kerja keseluruhan pegawai | Jumlah absen | | | Total absen | Persen (%) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | A | I | S | | |
| 2020 | 45 | 233 | 10.800 | 86 | 111 | 60 | 257 | 2,37 |
| 2021 | 50 | 233 | 12.000 | 69 | 124 | 72 | 265 | 2,21 |
| 2022 | 54 | 233 | 12.960 | 76 | 105 | 55 | 236 | 1,82 |
| 2023 | 58 | 233 | 13.920 | 70 | 185 | 63 | 318 | 2,28 |
| 2024 | 64 | 233 | 14.880 | 62 | 200 | 60 | 322 | 2.16 |

*sumber: dinas badan kepegawaian dan pengembangan sumberdaya manusia Kabupaten Pelalawan 2024*

Tabel 1 menunjukan bahwa tingkat absensi pegawai berfluktuasi setiap tahunya, dapat di lihat pada tahun 2024 absensi yaitu 2,16% kategori tertinggi dengan banyak nya total absen sebanyak 322. Pada tahun 2020 peresentase absensi yaitu 2,37%, diikuti pada tahun 2021 sebsar 2,21%, pada tahun 2022 presentase 1.82% dan pada tahun 2023 presentase naik lagi menjadi 2,28%.

Dapat disimpulkan terdapat indikasi masalah absensi ditahun 2023 tingkat absensi tinggi jika dibiarkan secara terus menerus dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Pegawai BKPSDM Kabupaten Pelalawan, Riau dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efesien

sehingga perlu peningkatan komitmen organisasi pegawai. Kemudian berdasarkan data pegawai dapat dilihat berdasarkan pada tabel berikut

**Tabel 2**

Data Pendidikan Pegawai Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pelalawan

| N0 | PENDIDIKAN | JUMLAH PEGAWAI | PERSENTASE(%) |
|---|---|---|---|
| 1. | S2 | 4 | 6 |
| 2. | S1 | 38 | 59 |
| 3. | D4 | 1 | 2 |
| 4. | D3 | 5 | 8 |
| 5. | SLTA | 16 | 25 |
| | TOTAL | 64 | |

*sumber: dinas badan kepegawaian dan pengembangan sumberdaya manusia Kabupaten Pelalawan 2024*

Dari tabel diatas terlihat data pendidikan pegawai yang terbanyak yaitu lulusan S1 berjumlah 38 orang, lulusan SLTA sebanyak 16 orang. tetapi dari pendidikan strata 1 yang mereka tempuh terdapat juga beberapa pegawai dengan jurusan yang tidak sesuai dengan kompetensi dan penempatan kerja.

Menurut Penelitian yang dilakukan Handry Sudiarhta Athargaya (2020), gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur. Hasil penelitian ini mencerminkan jika gaya kepemimpinan tinggi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Penelitian dengan hasil yang sama dikemukakan oleh Sri Mulyani, dkk (2024) menyatakan Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan.

Diikuti dengan penelitian Nasrullah Hasyim, (2024) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Hamidah Siregar, dkk. (2024) menunjukkan bahwa pada Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang gaya kepemimpinan tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi adalah kompetensi. Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, yang keterampilan dan kemampuan. Pada konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang membuatnya berhasil dalam pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan Esther Marisa Sihite, dkk (2024), menyimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan`terhadap kinerja pegawai polisi polres labuhan batu selatan

Sejalan dengan penelitian Tauwi, Masyaili dan Izharuddin Pagala (2024), menunjukkan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik kompetensi seorang pegawai, akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe. Di ikuti oleh penelitian Adhina Jannata (2024), menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara

kompetensi dengan kinerja pegawai pada UPK (Unit Pelaksana Kebersihan) Badan Air Kecamatan Cilandak.

Berbeda dengan penelitian Ahmad, dkk. (2019), kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Penelitian yang dilakukan Moh. Rizal, dkk (2023), Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorotantalo. Penelitian dengan hasil yang sama dikemukakan oleh Abdul Wahid Zuhry, dkk.. (2018), hasil pengujian antara komitmen organisasi terhadap kinerja PNS menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Jumryati Hamaku, dkk. (2024), menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Devina Aurelia, dkk (2024 ), Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. Artinya komitmen organisasi yang rendah maupun tinggi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terjadi karena pegawai tidak dapat menjaga komitmen organisasi ketika harus mengerjakan tugas yang lebih banyak dari biasanya.

Berdasarkan uraian diatas dan menyadari pentingnya upaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia khususnya pegawai, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN PELALAWAN, RIAU".**

## 1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Pelalawan?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Pelalawan?
3. Apakah komitimen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Pelalawan?
4. Apakah gaya kepemimpinan, kompetensi, dan komitmen organisasi pengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Pelalawan?

## 1.3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

### 1.3.1 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Pelalawan?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap BKPSDM Kabupaten Pelalawan?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengaruh Kompetensi Pegawai BKPSDM Kabupaten Pelalawan?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia?

### 1.3.2 MANFAAT PENELITIAN

Dari kegiatan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat diharapkan dapat membantu peneliti berikutnya dan menambah pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya, gaya kepemimpinan kompetensi dan komitmen organisasi dalam hubungannya meningkatkan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menjadi sumber masukan untuk Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memperluas pengetahuan dan wawasan serta pengalaman penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi untuk peneliti berikutnya khususnya di Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.

## 1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Adapun sistematika penulisan dari penelitian ini terdiri dari 6 bab pada sistematika sebagai berikut :

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

Bab ini menyajikan tinjauan pustaka yang meliputi ldanasan teoristis, membahas telaah penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis serta kerangka penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian yang digunakan, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, serta teknik pengumpulan dan analisis data yang digunakan.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang profil BKPSDM Kabupaten Pelalawan

**BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan tentang hasil dari pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, dan komitmen organisasi pengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Pelalawan

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang berisikan masukan dalam penelitian, serta saran kepada peneliti berikutnya.

# BAB VI

# PENUTUP

## A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian yaitu:

1. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemipinan mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), Kabupaten Pelalawan. Hasil ini menjelaskan semakin baik gaya kepemipinan akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), Kabupaten Pelalawan. Hasil ini menjelaskan semakin baik kompetensi akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), Kabupaten Pelalawan. Hasil ini menjelaskan semakin baik komitmen organisasi akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

## B. Saran

Untuk memaksimalkan implikasi dari dua variable independent dalam penelitian ini, yakni variable gaya kepemimpinan ($X_1$), kompetensi ($X_2$) dan komitemen organisasi ($X_3$) terhadap kinerja pegawai (Y), maka saran peneliti untuk setiap butir pernyataa nadalah sebagai berikut:

1. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), Kabupaten Pelalawan harus memperhatikan gaya kepemimpinan dalam melayani pegawai yang membutuhkan bantuan dalam keadaan mendesak atau darurat. Pimpinan harus memberikan kemudahan terutama dalam hal administrasi
2. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), Kabupaten Pelalawan harus mengadakan pelatihan secra rutin untuk meningkatkan kompetensi pegawai
3. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), Kabupaten Pelalawan harus mengadakan sebuah kegiatan yang melibatkan seluruh pegawai dengan tujuan meningkatkan rasa kebersamaan antar pegawai.
4. Penelitian mendatang hendaknya bisa menambah variabel lain seperti kompensasi, pelatihan kinerja, dan lainnya

# DAFTAR PUSTAKA


Adiyadnya, Idewa, 2022. ***Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai***.Jakarta : CV. Feniks Muda Sejahtera

Busro, Muhammad. (2018). ***Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Jakarta : Prenada Media Grup.

Hasibuan, Malayu, 2017***. Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Jakarta: PT Bumi Perkasa

Nikmat, Katarina, 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Jakarta : Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia

Rumondan, Astri, 2021. ***Manajemen Kepemimpinan DanPengembangan Bisnis***. Jakarta : Yayasan Kita Menulis

Sugiyono, S. (2019). ***Metode Penelitian Kuantitatif***. (Setiyawami, Ed.) Bandung: ALFABETA, cv n

Sutrisno, E. (2016*). **Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.

Suwatno dan Donni Juni Priansa (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi public dan Bisnis, Bandung: Alfabeta

Nikmat, Katarina, 2022***. Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku***

***Organisasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai***. Jakarta : Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia

Warella, Samuel Y, 2021. ***Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia***. Jakarta : Yayasan Kita Menulis

Wibowo. 2018. ***Manajemen Kinerja***. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Zaharuddin, 2021. Gaya Kepemimpinan & Organisasi. Jawa Tengah : Anggota NEM – IKAPI

Jurnal:

Abdul Wahid Zuhry, Gita Sugiyarti, 2018, ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelathan Struktural, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kompetensi Peserta***, JMSP: Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan Volume 3 Nomor 1 ISSN 2541-4429

Hardi Mulyono, Irmaidayati, Eko Satria 2024, ***Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kota Lubuklinggau*** Insight Management Journal Volume 4, Nomor 2, hal. 68-79 ISSN 2774-1737

Handry Sudiarhta Athar, 2020, ***Dampak Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur, Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*** (JRMB) FakultasEkonomi UNIAT, Vol. 5, No 2, P-ISSN 2527–7502 E-ISSN 2581-2165

Sri Mulyani, Nugroho Mardi , Agus Setiawan, 2024, ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaa Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pamekasan Yang Di***

***Mediasi Oleh Motivasi***, Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce Vol.3, No.2, e-ISSN: 2962-0821: p-ISSN: 2964-5298, Hal 495-516

Siti Hamidah Siregar, Bahdin Nur Tanjung, R Sabrina, 2024, ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening,*** Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 7, No 1, e-ISSN 2623-2634

Tauwi, Masyaili , Izharuddin Pagala, 2024, ***Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan,*** Journal Of Social Science Research Vol 4, No 1 E-ISSN 2807-4238 , P-ISSN 2807-4246

Internet

Robbins. (2016)***. Perilaku Organisasi*** 1 (ed. 12) HVS. Salemba Empat,1 –15. https://www.google.co.id/books/edition/Perilaku_Organisasi_1_ed_12_HVS/IwrWupB1rC4C?hl=id&gbpv=1&dq=ke

Yusuf, Mardiana Ria dan Syarif, D. (2018). ***Komitmen Organisasi*** – Google Books. Nas Media Pustaka.

https://www.google.co.id/books/edition/Komitmen_Organisasi/jZ5yDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=komitmen+organisasi&printsec=frontcover