

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Disparekrabudpora Kabupaten Gresik

Zulfa Aulia Putri

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Endah Susilowati

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Abstract. *Indonesia is currently experiencing enormous changes, namely being in the era of globalization and free trade, where companies are required to be able to compete with other countries in order to maintain the existence of their companies (Rohayatin, 2021:2). On the other hand, government organizations are also required to have better good governance, this can be seen by the Indonesian people becoming increasingly critical of everything the government does (Dwiyanto, 2021:1). The public demands a good governance pattern through the principles of good governance (transparency, accountability and credibility) (Imbaruddin, 2019: 86). Good governance is basically a concept that refers to the process of achieving decisions and their implementation that can be held accountable together as a consensus reached by the government, citizens and the private sector for the administration of government (Prokomsetda, 2017). This research was conducted with the aim of determining the influence of leadership style and organizational support on organizational commitment and employee performance at the Gresik Regency Tourism and Creative Economy, Culture, Youth and Sports Department.*

Keywords: *Leadership, Support, Commitment, Organization, Employee.*

Abstrak. Indonesia saat ini sedang mengalami perubahan yang sangat besar yaitu berada di era globalisasi dan perdagangan bebas, dimana perusahaan dituntut untuk dapat bersaing dengan negara lain agar dapat mempertahankan eksistensi perusahaannya (Rohayatin, 2021:2). Disisi lain, organisasi pemerintahan juga dituntut akan adanya good governance yang semakin baik, hal ini dapat dilihat dengan semakin kritisnya masyarakat Indonesia terhadap segala hal yang dilakukan oleh pemerintah (Dwiyanto, 2021:1). Masyarakat menuntut adanya pola penyelenggaraan pemerintahan yang baik melalui prinsip good governance (transparansi, akuntabilitas dan kredibilitas) (Imbaruddin, 2019:86). Good governance pada dasarnya adalah suatu konsep yang mengacu kepada proses pencapaian keputusan dan pelaksanaannya yang dapat dipertanggungjawabkan secara bersama sebagai suatu konsensus yang dicapai oleh pemerintah, warga negara, dan sektor swasta bagi penyelenggaraan pemerintahan (Prokomsetda, 2017). Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, Budaya, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gresik.

Kata kunci: Kepemimpinan, Dukungan, Komitmen, Organisasi, Kinerja.

PENDAHULUAN

Indonesia saat ini sedang mengalami perubahan yang sangat besar yaitu berada di era globalisasi dan perdagangan bebas, dimana perusahaan dituntut untuk dapat bersaing dengan negara lain agar dapat mempertahankan eksistensi perusahaannya (Rohayatin, 2021:2). Disisi lain, organisasi pemerintahan juga dituntut akan adanya good governance yang semakin baik, hal ini dapat dilihat dengan semakin kritisnya masyarakat Indonesia terhadap segala hal yang dilakukan oleh pemerintah (Dwiyanto, 2021:1). Masyarakat menuntut adanya pola penyelenggaraan pemerintahan yang baik melalui prinsip good governance (transparansi, akuntabilitas dan kredibilitas) (Imbaruddin, 2019:86). Good governance pada dasarnya adalah suatu konsep yang mengacu kepada proses pencapaian keputusan dan pelaksanaannya yang dapat dipertanggungjawabkan secara bersama sebagai suatu konsensus yang dicapai oleh pemerintah, warga negara, dan sektor swasta bagi penyelenggaraan pemerintahan (Prokomsetda, 2017).

Pencapaian good governance sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi (Siregar dkk, 2020:144). Menurut Yusuf dan Syarif (2018:33), komitmen organisasi merupakan keinginan kuat seseorang untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerima Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian dalam pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi (Sahir dkk, 2022:18). Selain itu, kinerja menunjuk pada hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan kegiatan atau perbuatan, tugas yang telah dibebankan, tanggung jawab sesuai dengan harapan, dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi untuk melakukan usaha agar kinerja dari setiap anggota semakin baik demi tercapainya tujuan organisasi mengingat kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu yang terlibat didalamnya (Romy dkk, 2022: 79).

Namun fenomena yang terjadi pada indeks kualitas aparatur sipil negara (ASN) Indonesia lebih rendah daripada negara-negara lain (Nugraheny, 2022). Sejalan dengan penjelasan Bima Haria Wibisana selaku pelaksana tugas kepala Badan Kepegawaian Negeri (BKN) dalam rapat koordinasi nasional kepegawaian yang berlangsung secara hybrid di Batam, bahwa kinerja aparatur sipil negara (ASN) di Indonesia saat ini masuk pada kategori deadwood (kayu mati), karena performa dan kinerja aparatur sipil negara (ASN) rendah bahkan buruk, dimana hampir 35 persen aparatur sipil negara (ASN) yang deadwood

(Karunia, 2022). Berdasar pada hal ini, sangat penting untuk mengkaji lebih dalam terkait faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Menurut Setyowati (2013:101), kepemimpinan dipandang sangat penting karena adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin dalam suatu perusahaan seringkali akan mempengaruhi kinerja suatu unit, instansi maupun organisasi.

Menurut informasi yang dikumpulkan Radar Gresik di Lapangan, rusaknya sistem absensi yang menggunakan aplikasi bernama Prestige itu cukup lama terjadi, namun Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemkab Gresik baru mengetahuinya setelah libur Lebaran. Akhirnya, laporan ini sampai ke telinga Bupati Yani dan langsung memberi perintah kepala BKPSDM Pemkab Gresik, Khusaini untuk turun memeriksa ke Lapangan. Sementara itu, Kepala Dinas Pariwisata Ekonomi Kreatif Kebudayaan Pemuda dan Olahraga (Parekrafbudpora) Pemkab Gresik, Syaifuddin Ghozali tidak menampik jika beberapa waktu lalu kantornya didatangi oleh Kepala BKPSDM Gresik (Akasah, 2023). Perlu diketahui bahwa Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga (Disparekrafbudpora) Kabupaten Gresik merupakan salah satu instansi milik pemerintah yang bergerak dalam pengelolaan bidang pariwisata dan ekonomi kreatif, bidang kebudayaan, serta bidang kepemudaan dan olahraga yang memiliki tanggungjawab langsung kepada bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Gresik dalam pengelolaan, pemeliharaan, pengembangan, dan pemberdayaan kawasan-kawasan penting di Kabupaten Gresik, seperti wisata religi, wisata Bawean, Wisata Heritage, Museum dan Gelora Joko Samudro.

Berdasarkan pemaparan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, sehingga penulis memiliki motivasi untuk mengkaji secara mendalam terkait fenomena penurunan kinerja para pegawai di instansi pemerintahan, serta adanya ketidaksesuaian hasil penelitian dari para peneliti terdahulu. Perlu adanya perhatian terhadap faktor-faktor yang menyebabkan penurunan kinerja tersebut terjadi, agar organisasi bisa mendapatkan sumber daya manusia yang bisa diandalkan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, penulis ingin melakukan penelitian mengenai bagaimana “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik”.

TINJAUAN PUSTAKA

Akuntansi Keperilakuan

Akuntansi keperilakuan merupakan ilmu yang mempelajari tentang hubungan antara sistem akuntansi dengan perilaku manusia sebagai pelaku ekonomi dalam organisasi (Rizki, 2023:1). Akuntansi keperilakuan memiliki hubungan erat dengan pengukuran kinerja, akuntansi keperilakuan mengakui bahwa pengukuran kinerja tidak hanya didasarkan pada nilai-nilai finansial semata, tetapi juga mempertimbangkan faktor-faktor perilaku yang berpengaruh pada kinerja individu dan organisasi, pengukuran kinerja juga mencakup aspek non-finansial seperti kualitas pelayanan, efisiensi operasional, inovasi dan kepuasan pelanggan, serta pengukuran ini memberikan gambaran yang lebih lengkap dan akurat tentang kinerja individu dan organisasi. Beberapa teori besar digunakan sebagai dasar dalam akuntansi keperilakuan, salah satunya adalah Teori Atribusi.

Teori Atribusi (Attribution Theory)

Teori atribusi (attribution theory) dikembangkan oleh Fritz Heider pada tahun 1958, menyatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal yaitu faktor-faktor yang berasal dari diri seseorang, dan kekuatan eksternal yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi evaluasi kinerja individu (Ivancovich, 2016:123). Penelitian ini menggunakan teori atribusi karena teori ini mampu menjelaskan semua variabel yang akan diteliti yaitu variabel gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi yang merupakan situasional attributions yang mampu memberikan pengaruh terhadap komitmen dan kinerja seseorang.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mencakup sekumpulan ciri yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan guna mencapai sasaran organisasi yang melibatkan kombinasi keterampilan, sifat, dan sikap yang sering digunakan oleh seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi bawahannya (Arifin dkk, 2023: 25).

Dukungan Organisasi

Menurut Setyowati (2013:9), dukungan organisasi merupakan keyakinan seseorang terhadap organisasi tempat kerja individu tersebut dalam mendorong persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan kepedulian terhadap kesejahteraan dirinya.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Seseorang yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau keluar-masuk (turnover) (Loe dkk, 2022:50)

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya (Ratnasari dan Hartati, 2019:195). Menurut Moehariono (2012:95), kinerja adalah gambaran mengenai tingkai pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis untuk organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menitikberatkan pada pengukuran dan analisis hubungan sebab akibat antara bermacam-macam variabel (Priadana, 2021:51). Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrument penelitian sebagai pengumpulan data. Analisis data akan bersifat statistik yang bertujuan untuk melakukan pengujian pada hipotesis yang telah ditetapkan.

Obyek dalam penelitian ini yaitu Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gresik. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri di Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik. Jumlah populasi yang sedikit, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang mencakup 43 Pegawai Negeri di Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Dasar pengambilan keputusan pada uji hipotesis adalah nilai *p-value* $< 0,05$ (Ghozali, 2016:82). Berikut akan dipaparkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini.

Tabel 4.1
Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	P Values
X1 -> Y1	0,363	0,024
X2 -> Y1	0,267	0,008
X1 -> Y2	0,181	0,006
X2 -> Y2	0,142	0,008

Sumber: Lampiran 7.

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa pada hipotesis 1, nilai koefisien sebesar 0,363 yang bernilai positif, serta memiliki nilai *p-value* sebesar $0,024 < 0,05$. Hal ini mengartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Nilai koefisien pada hipotesis 2 sebesar 0,267 yang bernilai positif, serta memiliki nilai *p-value* sebesar $0,008 < 0,05$. Hal ini mengartikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima.

Nilai koefisien pada hipotesis 3 sebesar 0,181 yang bernilai positif, serta memiliki nilai *p-value* sebesar $0,006 < 0,05$. Hal ini mengartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Nilai koefisien pada hipotesis 6 sebesar 0,142 yang bernilai positif, serta memiliki nilai *p-value* sebesar $0,008 < 0,05$. Hal ini mengartikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis 4 dalam penelitian ini diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya menunjukkan bahwa nilai *p-value* lebih kecil dari standar eror yang telah ditetapkan. Hal ini mengartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi para pegawai di Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik.

Berdasarkan temuan peneliti di lapangan, dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik memandang pimpinan pada dinas tersebut memiliki gaya kepemimpinan yang tergolong baik. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban yang diberikan oleh para pegawai Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik yang menjadi responden

dalam penelitian ini, jawaban mereka didominasi oleh jawaban setuju pada setiap item pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti. Tingginya nilai gaya kepemimpinan mengartikan bahwa pimpinan di Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik mampu menggunakan strategi yang tepat dalam hal mempengaruhi bawahannya. Semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik, akan semakin meningkat juga komitmen para pegawai untuk bekerja dengan maksimal pada dinas tersebut, sebaliknya, semakin kurang baik gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik, maka akan memungkinkan terjadinya penurunan komitmen para pegawai untuk bekerja dengan maksimal pada dinas tersebut.

2. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya menunjukkan bahwa nilai p-value lebih kecil dari standar eror yang telah ditetapkan. Hal ini mengartikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi para pegawai di Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik.

Hasil penelitian di lapangan menyimpulkan bahwa rata-rata pegawai Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik memandang dirinya mendapatkan dukungan yang baik dari organisasinya. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban yang diberikan oleh para pegawai Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik yang menjadi responden dalam penelitian ini, jawaban mereka didominasi oleh jawaban setuju pada setiap item pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti. Tingginya nilai dukungan organisasi mengartikan bahwa pegawai di Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik berpersepsi bahwa dinas tempatnya bekerja menghargai kontribusi dan peduli akan kesejahteraan dirinya. Semakin baik dukungan organisasi yang dirasakan oleh pegawai Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik, maka akan semakin meningkatkan komitmen para pegawai untuk bekerja dengan maksimal pada dinas tersebut, sebaliknya, semakin kurangnya dukungan organisasi yang dirasakan oleh pegawai Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik, maka akan memungkinkan terjadinya penurunan komitmen para pegawai untuk bekerja dengan maksimal pada dinas tersebut.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya menunjukkan bahwa nilai p-value lebih kecil dari standar eror yang telah ditetapkan. Hal ini mengartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja para pegawai di Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik.

Berdasarkan penelitian di lapangan, dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik memandang pimpinan pada dinas tersebut menggunakan gaya kepemimpinan yang baik. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban yang diberikan oleh para pegawai Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik yang menjadi responden dalam penelitian ini, jawaban mereka didominasi oleh jawaban setuju pada setiap item pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti. Tingginya nilai gaya kepemimpinan mengartikan bahwa pegawai di Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik beranggapan pimpinan memiliki kemampuan yang baik sebagai seorang pemimpin. Semakin baik gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh pegawai Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik, maka akan semakin meningkatkan keinginan para pegawai untuk memaksimalkan kinerjanya, sebaliknya, semakin kurang baik gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh pegawai Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik, maka akan memungkinkan terjadinya penurunan kinerja para pegawai.

4. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya menunjukkan bahwa nilai p-value yang lebih kecil dari standar eror yang telah ditetapkan. Hal ini mengartikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja para pegawai di Desparekrafbudpora Kabupaten Gresik.

Hasil penelitian di lapangan menyimpulkan bahwa rata-rata pegawai Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik memandang dirinya mendapatkan dukungan yang baik dari tempatnya bekerja. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban yang diberikan oleh para pegawai Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik yang menjadi responden dalam penelitian ini, jawaban mereka didominasi oleh jawaban setuju pada setiap item pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti. Tingginya nilai dukungan organisasi mengartikan bahwa pegawai di Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik memiliki penilaian bahwa tempatnya bekerja mampu menghargai kontribusinya. Semakin baik dukungan organisasi yang dirasakan oleh pegawai Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik, maka akan semakin meningkatkan keinginan pegawai untuk memaksimalkan kinerjanya dalam bekerja, sebaliknya, semakin kurangnya dukungan organisasi terhadap pegawai Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik, maka akan memungkinkan terjadinya penurunan akan keinginan pegawai untuk memaksimalkan kinerjanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

- 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik, artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin maka akan semakin meningkatkan komitmen para pegawai untuk terus bekerja di dinas tersebut dalam jangka yang panjang.
- 2) Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik, artinya semakin baik dukungan organisasi yang dirasakan oleh para pegawai maka akan semakin meningkatkan komitmen pegawai untuk terus bekerja di dinas tersebut dalam jangka yang panjang.
- 3) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik, artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin maka akan semakin meningkatkan sikap pegawai untuk memaksimalkan kinerjanya.
- 4) Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik, artinya semakin baik dukungan organisasi yang dirasakan oleh para pegawai maka akan semakin meningkatkan sikap pegawai untuk memaksimalkan kinerjanya.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka saran peneliti terhadap beberapa pihak adalah sebagai berikut:

a. Bagi organisasi

- 1) Gaya kepemimpinan yang telah diterapkan oleh pimpinan di Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik sudah tergolong baik, namun pimpinan harus terus mempertahankan hal tersebut atau bahkan memaksimalkan strategi kepemimpinan yang digunakan, mengingat sikap karyawan akan terus berubah-ubah mengikuti situasi yang ada sehingga penerapan gaya kepemimpinan penting mendapatkan perhatian.

- 2) Dukungan organisasi yang diberikan Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik kepada para pegawai sudah tergolong baik, namun manajemen organisasi harus tetap memberikan dukungan secara berkelanjutan kepada pegawai agar dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja yang lebih baik dan optimal.
- b. Bagi pegawai
- 1) Gaya kepemimpinan yang telah diterapkan oleh pimpinan di Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik sudah tergolong baik, maka diharapkan pegawai beradaptasi dan mengikuti sikap dari pemimpinnya, karena hal tersebut akan memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan.
 - 2) Dukungan organisasi yang diberikan Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik kepada para pegawai sudah tergolong baik, maka diharapkan pegawai dapat memanfaatkan sumber daya dan dukungan yang telah diberikan oleh perusahaan dengan maksimal, serta aktif berkomunikasi dengan pimpinan atau tim manajemen untuk meningkatkan kinerja yang dihasilkan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya
- Peneliti selanjutnya yang juga mengangkat topik penelitian yang sama terkait komitmen dan kinerja di lingkup pemerintahan, diharapkan dapat menggunakan variabel independen lainnya yang juga dapat mempengaruhi variabel komitmen dan kinerja seperti motivasi, kedisiplinan dan lain-lainnya. Peneliti selanjutnya juga bisa menggunakan pengumpulan data dalam bentuk wawancara langsung dengan pegawai, hal ini dimaksudkan agar hasil penelitian yang diperoleh bisa lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Akasah, Hany. (2023). Absensi Dimanipulasi, Bupati Gresik Bakal Kembali Gulirkan Mutasi. Radar Gresik. Retrieved December 26, 2023, from <https://www.radargresik.jawapos.com>
- Arifin, S., et al. (2023). *Kepemimpinan pada berbagai sektor*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Dwiyanto, A. (2021). *Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Imbaruddin, A. (2019). *Birokrasi akuntabilitas kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.

- Ivancevich, J. M. (2016). *Perilaku dan manajemen organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Loe, A. P., et al. (2022). *Psikologi industri dan organisasi (konsep dan implementasi)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nugraheny, D. E., & Rastika, I. (2022). Menpan-RB: Indeks kualitas ASN di Indonesia lebih rendah dari negara lain. *Nasional Kompas*. Retrieved December 22, 2023, from <https://www.nasional.kompas.com>
- Prokomsetda, admin. (2017). *Pengertian, prinsip dan penerapan good governance di Indonesia*. Prokomsetda Bulelengkab. Retrieved December 22, 2023, from <https://www.prokomsetda.bulelengkab.go.id>
- Ratnasari, S. L., & Hartati, Y. (2019). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Bandung: Qiara Media.
- Rizki, N., et al. (2022). *Akuntansi berperilaku (behavioral accounting)*. Padang: Get Press Indonesia.
- Rohayatin, T. (2021). *Birokrasi pemerintahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Romy, E., & Ardansyah, M. (2022). *Teori dan perilaku organisasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Sahir, S. H., et al. (2022). *Pengantar manajemen kinerja*. Bogor: Yayasan Kita Menulis.
- Setyowati. (2013). *Organisasi dan kepemimpinan modern*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siregar, R. T., et al. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Wokas, N. G. C., et al. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Kawangkoan. *Jurnal Emba*, 10(3), 56–68.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka.