

Efek Mediasi Komitmen Organisasi Pada Hubungan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Pelayanan Publik (Studi Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau)

Gunawan^{1*}

¹*Program Studi Magister Manajemen Universitas Lancang Kuning Pekanbaru*

** Penulis Korespondensi, email: gunawan@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi pelayanan publik pada pegawai Dispora Provinsi Riau. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian ini akan menggunakan analisa regresi linier berganda dengan melibatkan lebih dari satu variable bebas atau predictor. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Provinsi Riau. Dengan Variabel penelitian adalah kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi pelayanan publik. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder. Hasil analisis membuktikan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior melalui komitmen organisasi diperoleh nilai T statistics sebesar 5.707. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior melalui komitmen organisasi.

Kata kunci: *Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Pelayanan Publik*

PENDAHULUAN

Administrator publik berusaha untuk memberikan layanan kepada warga, karena bagaimanapun, sektor publik merupakan lembaga yang bertanggung jawab atas program untuk penyampaian layanan dan agar mampu menyeimbangkan kebutuhan masyarakat dan anggaran yang semakin berkurang (DeCaluwe, Lonti, & VanDoreen, 2012). Pemimpin sektor publik memiliki kewenangan untuk menyediakan tata kelola guna memastikan pelayanan kepada masyarakat bisa maksimal; Namun, keputusan yang dibuat tentang proses untuk mencapai tujuan akhir dapat bervariasi berdasarkan berbagai faktor yang mungkin secara spesifik mempengaruhi pemimpin tersebut (Fernandez & Pitts, 2011; Green & Roberts, 2012; Hammerschmid, Höllerer, Meyer, & Peitler, 2014; Kim & Yoon, 2015).

Hammerschmid, Höllerer, Meyer, dan Peitler (2014) mengidentifikasi kepentingan berbagai kelompok mampu mempengaruhi pengambilan keputusan. Karenanya seorang pemimpin harus melakukan banyak inovasi agar mampu mengakomodir berbagai keinginan tersebut (Fernandez & Pitts, 2011; Kim & Yoon, 2015), budaya agensi (Kim & Yoon, 2015), gaya kepemimpinan (DuBois, Fattore, & Lapenta, 2012; Green & Roberts, 2012; Orazi,

Turrini, & Valotti, 2013), pencapaian standar kinerja (Arnaboldi, Lapsley, & Steccolini, 2015; Blackman & West, 2015; Moynihan dan Pandey, 2010), dan sistem nilai pribadi (Green & Roberts, 2012;), dan motivasi (Cheng, Hu, dan Liu, 2015) adalah juga diidentifikasi oleh para peneliti sebagai faktor yang dipengaruhi dalam pengambilan keputusan kepemimpinan.

Proses yang kompleks mendasari pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pelayanan publik. Pengaruh kepemimpinan ini dikondisikan oleh faktor kontekstual (profesionalisme, agama dan pendidikan keluarga), organisasi (budaya organisasi dan karakteristik pekerjaan). Kebanyakan penelitian motivasi pelayanan publik di bidang administrasi publik bergantung pada ukuran kuantitatif dari pengaruh kepemimpinan pada institusi publik. Kurangnya motivasi dan berkurangnya minat dalam produktivitas di antara karyawan organisasi sektor publik ada di banyak wilayah di seluruh dunia (Aldulaimi & Sailan, 2012; Aziz, Silong, Karim, & Hassan, 2012; Cheng, 2015; Cowley & Smith, 2014).

Kepemimpinan merupakan suatu faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja organisasi, oleh karena kepemimpinan merupakan aktivitas utama di mana tujuan organisasi dapat digerakkan dan dicapai. Hal ini dapat dipahami bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama mencapai tujuan tertentu. Usaha ini tidak dapat dipandang sebagai sesuatu yang berdiri sendiri, karena kepemimpinan hanya dapat terjadi apabila ada yang memimpin, yang dipimpin, dan interaksi di antara mereka (Anas, 2017). Salah satu teori agen perubahan yang paling komprehensif adalah kepemimpinan transaksional dan transformasional dalam konteks politik. Seperti yang dikutip oleh Anas (2017) kepemimpinan transformasional adalah pendekatan modern yang melihat ke mana arah organisasi, dan menentukan bagaimana menangani perubahan internal dan eksternal yang harus dibuat karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Tichy dan Devanna, 1986). Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang secara antusias mengubah nilai pribadi dan konsep diri pengikut, memindahkan mereka ke tingkat kebutuhan dan aspirasi yang lebih tinggi (Jung et al., 2008) dan meningkatkan harapan kinerja mereka (Bass, 1990). Sedangkan Kepemimpinan transaksional merupakan sebuah kepemimpinan dimana seorang pemimpin mendorong para karyawan atau bawahannya untuk bekerja dengan menyediakan sumber daya dan penghargaan sebagai imbalan untuk motivasi, produktivitas dan pencapaian tugas yang efektif (Bass, 2006), kepemimpinan transaksional lebih sesuai untuk hubungan organisasi yang memiliki karakter seperti budaya organisasi yang lebih dekat, sistem operasional dan proses yang tidak fleksibel, strategi defensif (Vera & Crossan, 2004).

Gaya kepemimpinan juga mempengaruhi komitmen organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Ahmad et al. (2020) bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi komitmen organisasi. Lebih spesifik Taufik et al. (2013) & Abdullah et al. (2015) membuktikan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap tinggi rendahnya komitmen organisasi. Namun sedikit berbeda hasil penelitian Susanj & Jakopec (2012) menjelaskan gaya kepemimpinan aktif berpengaruh terhadap komitmen organisasi namun sebaliknya gaya

kepemimpinan pasif tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Tanner et al. (2015) mengatakan gaya kepemimpinan partisipatif akan berpengaruh lebih tinggi dalam meningkatkan komitmen afektif dibanding terhadap komitmen normatif dan berkelanjutan. Sedangkan gaya kepemimpinan partisipatif dan instrumental memperkuat komitmen normatif. Terakhir, hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan instrumental lebih tinggi dalam mempengaruhi komitmen berkelanjutan dibanding dua indikator komitmen lainnya yaitu afektif dan normatif.

Selanjutnya Weakley (2018) dalam penelitiannya mengungkapkan gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan secara bersamaan seluruh indikator komitmen organisasi. Kemudian hasil penelitian ini juga menemukan kepemimpinan transformasional mempengaruhi motivasi pelayanan publik melalui salah satu indikator komitmen organisasi yaitu komitmen afektif. Sementara komitmen normatif dan berkelanjutan tidak mampu menjadi mediasi untuk hubungan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi pelayanan publik.

Kemudian Sandoval (2020) menemukan hal yang berbeda bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi secara langsung komitmen organisasi untuk dua indikator yaitu afektif dan normatif. Sedangkan untuk komitmen berkelanjutan tidak berpengaruh. Kemudian kepemimpinan transformasional juga mempengaruhi secara langsung motivasi pelayanan publik namun lebih kecil dibanding pengaruhnya langsungnya terhadap komitmen afektif dan normatif. Gaya kepemimpinan penghindaran pasif berpengaruh terhadap komitmen berkelanjutan. Selanjutnya penelitian ini membuktikan bahwa hanya komitmen normatif saja yang mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi pelayanan publik. Senada dengan uraian di atas Ahmad et al., (2020) secara umum menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi pelayanan publik melalui komitmen organisasi.

Sektor publik adalah salah satu dimensi yang sangat signifikan dalam mendukung pengembangan suatu negara. Itu termasuk manajemen dan administrasi yang dijalankan oleh manusia, sebagai media yang memungkinkan manusia membawa negara ke pembangunan di dunia dengan penuh nilai dan bermakna. Sektor publik juga sebagai komponen modal manusia yang menjadi perbaikan utama dalam ekonomi. Sektor publik sering menghadapi tekanan dari masyarakat untuk berfungsi lebih proaktif dalam meningkatkan kinerja dan sistem penyampaian layanan, termasuk peran otoritas lokal (Ibrahim dan Abdul Karim, 2004 dalam Ahmad et al., 2020). Penelitian ini akan mengambil lokasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Provinsi Riau. Agar lebih memahami alasan peneliti dalam memilih lokasi penelitian, berikut data target dan realisasi Anggaran dan Pendapatan Belanja Daerah APBD) khusus Dispora Provinsi Riau selama lima tahun terakhir.

TINJAUAN PUSTAKA

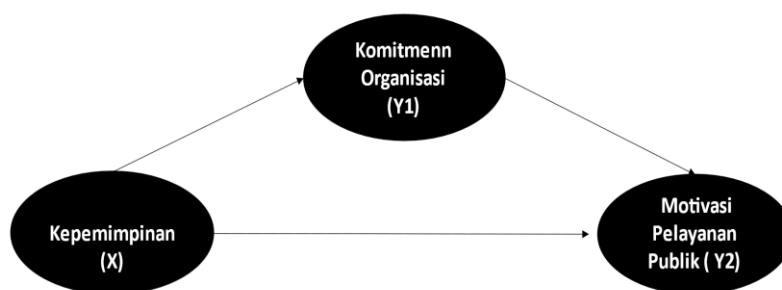
Cowley dan Smith (2014) mengemukakan bahwa manajer dan pemimpin di organisasi sektor publik perlu meningkatkan pemahaman mereka tentang bagaimana motivasi intrinsik dan ekstrinsik mempengaruhi kinerja karyawan dan membingkai ulang pandangan mereka tentang teknik untuk memotivasi mereka. Proses yang kompleks mendasari pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pelayanan publik. Pengaruh kepemimpinan ini dikondisikan oleh faktor kontekstual (profesionalisme, agama dan pendidikan keluarga), organisasi (budaya organisasi dan karakteristik pekerjaan). Kebanyakan penelitian motivasi pelayanan publik di bidang administrasi publik bergantung pada ukuran kuantitatif dari pengaruh kepemimpinan pada institusi publik. Kurangnya motivasi dan berkurangnya minat dalam produktivitas di antara karyawan organisasi sektor publik ada di banyak wilayah di seluruh dunia (Aldulaimi & Sailan, 2012; Aziz, Silong, Karim, & Hassan, 2012; Cheng, 2015; Cowley & Smith, 2014).

Menurut Allen dan Meyer (1990), komitmen organisasi dapat dikonseptualisasikan dan diukur dengan menguji tiga aspek komponen komitmen yang mengintegrasikan berbagai konseptualisasi yaitu : 1) komitmen organisasi afektif, mengacu pada keterikatan emosional dan keterlibatan karyawan dalam organisasi; 2) komitmen organisasi berkelanjutan berdasarkan biaya karyawan mengasosiasikan apabila meninggalkan organisasi; 3) komitmen organisasi normative mengacu pada perasaan kewajiban karyawan untuk tetap dengan organisasi. Widarni & Irawan (2020) menemukan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi secara positif terhadap motivasi layanan publik pada pegawai PT. Kereta Api Indonesia DAOP VIII. Begitu pula dengan hasil penelitian Resmita (2014) yang membuktikan bahwa komitmen afektif berpengaruh secara positif signifikan terhadap motivasi pelayanan publik para pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta.

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang secara antusias mengubah nilai pribadi dan konsep diri pengikut, memindahkan mereka ke tingkat kebutuhan dan aspirasi yang lebih tinggi (Jung et al., 2008) dan meningkatkan harapan kinerja mereka (Bass, 1990). Sedangkan Kepemimpinan transaksional merupakan sebuah kepemimpinan dimana seorang pemimpin mendorong para karyawan atau bawahannya untuk bekerja dengan menyediakan sumber daya dan penghargaan sebagai imbalan untuk motivasi, produktivitas dan pencapaian tugas yang efektif (Bass, 2006), kepemimpinan transaksional lebih sesuai untuk hubungan organisasi yang memiliki karakter seperti budaya organisasi yang lebih dekat, sistem operasional dan proses yang tidak fleksibel, strategi defensif (Vera & Crossan, 2004).

Kouzes dan Posner (2004) dalam Suherman dkk. (2017) menemukan bahwa jika para pemimpin dapat mengartikulasikan visi mereka bagi organisasi secara jelas, maka para pengikut akan mencatatkan tingkat reaksi positif yang jauh lebih tinggi dalam berbagai hal, diantaranya : kepuasan kerja, motivasi, komitmen, loyalitas, produktivitas organisasi. Cowley dan Smith (2014) mengemukakan bahwa manajer dan pemimpin di organisasi sektor publik perlu meningkatkan pemahaman mereka tentang bagaimana motivasi intrinsik dan ekstrinsik

mempengaruhi kinerja karyawan dan membimbing ulang pandangan mereka tentang teknik untuk memotivasi mereka. Hasil penelitian Annas (2017) bahwa dua gaya kepemimpinan yaitu transformasional dan transaksional mempengaruhi secara positif motivasi pegawai. Artinya semakin baik kedua gaya kepemimpinan tersebut maka akan semakin meningkatkan motivasi para pegawainya. Selanjutnya hasil Belrhiti et al. (2019) menunjukkan bahwa perpaduan gaya kepemimpinan transformasional, transaksional dan terdistribusi berpengaruh positif terhadap motivasi pelayanan publik pada rumah sakit-rumah sakit di Marocco. Hal senada disampaikan oleh Smith (2012) bahwa hasil penelitiannya menunjukkan gaya kepemimpinan memang berpengaruh positif terhadap motivasi layanan publik. Selanjutnya hasil penelitian yang lebih yang sama juga ditemukan oleh Simpson (2017) & Noviyanti et al. (2019) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi layanan publik pada lembaga pemerintah.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE

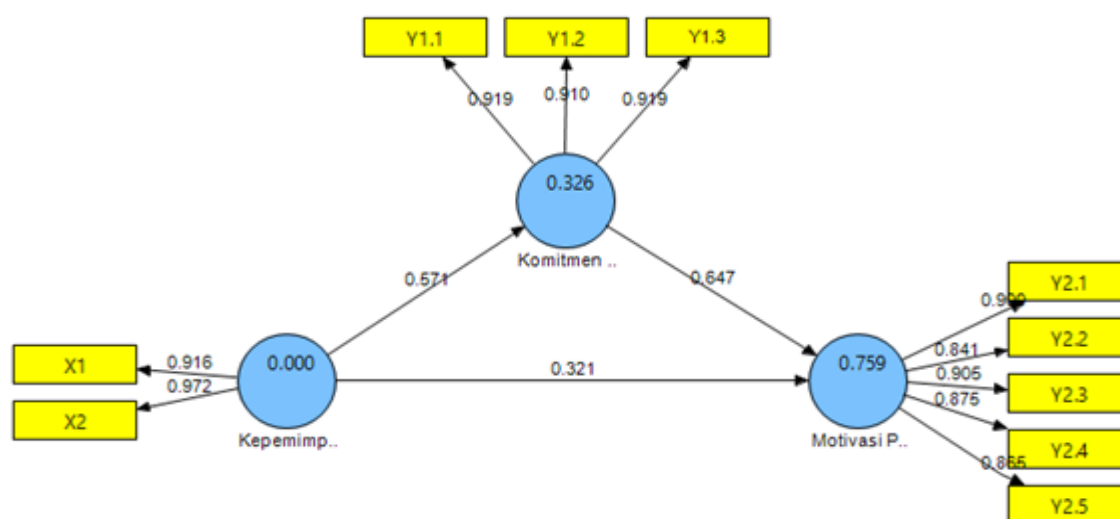
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menjelaskan bahwa paradigma penelitian yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau natural setting yang holistik, kompleks dan rinci. Sifat penelitian ini deskriptif dan verifikatif, menggambarkan tentang ciri-ciri variabel yang diteliti serta menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Pada metode deskriptif ini meneliti tentang deskripsi dari kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi pelayanan publik. Penelitian ini akan menggunakan analisa regresi linier berganda dengan melibatkan lebih dari satu variable bebas atau predictor. Dalam bahasa inggris, istilah ini disebut dengan multiple linear regression. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Provinsi Riau. Dengan Variabel penelitian adalah kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi pelayanan publik.

Bidang penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia dalam konteks kinerja organisasi. Metode yang digunakan

dalam penelitian ini adalah metode survey penjelasan dan metode deskriptif (explanatory survey and descriptive method). Yaitu metode yang akan menghubungkan antar variabel dan menguji variabel-variabel yang diteliti serta mendeskripsikan variabel yang diteliti. Untuk mengimplementasikan metode penelitian dalam operasional diperlukan suatu desain penelitian yang disesuaikan dengan kondisi kedalaman penelitian yang akan dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis PLS



Gambar 2. Diagram Jalur

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 1. Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Kepemimpinan	Komitmen Organisasi	0.595	0.042	14.213
Kepemimpinan	Motivasi Pelayanan Publik	0.284	0.043	6.623
Komitmen Organisasi	Motivasi Pelayanan Publik	0.683	0.043	16.009

Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara kepemimpinan terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 14.213.

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pelayanan publik. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara kepemimpinan terhadap motivasi pelayanan publik adalah sebesar 6.623. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap motivasi pelayanan publik.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi pelayanan publik. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara komitmen organisasi terhadap motivasi pelayanan publik adalah sebesar 16.009. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap motivasi pelayanan publik.

Pengujian *Indirect Effect*

Pengujian *indirect effect* dilakukan dengan tujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh secara tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel mediasinya. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila T-statistics $\geq$ T-tabel (1.96) maka dinyatakan terdapat pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel mediasinya. Hasil pengujian indirect effect dapat dilihat melalui ringkasan dalam tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Pengujian *Indirect Effect*

Eksogen	Intervening	Endogen	Indirect Coefficient	Standard Error	T Statistics
Kepemimpinan	Komitmen Organisasi	Motivasi Pelayanan Publik	0.406	0.038	10.629

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan pengujian yang tertera dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pelayanan publik melalui komitmen organisasi diperoleh nilai T statistics sebesar 10.629. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap motivasi pelayanan publik melalui komitmen organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi dinyatakan mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pelayanan publik.

Konversi Diagram Jalur ke dalam Model Struktural

Konversi diagram jalur ke dalam model pengukuran dimaksudkan untuk mengetahui kekuatan pengaruh antar konstruk yang dijelaskan pada efek pada model, yaitu efek langsung dan efek tidak langsung. Adapun efek model secara langsung maupun secara tidak langsung sebagaimana disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3. Efek Model Secara Langsung dan Tak Langsung

Eksogen	Intervening	Endogen	Coefficient	
			Direct	Indirect
Kepemimpinan		Komitmen Organisasi	0.595	
Kepemimpinan	Komitmen Organisasi	Motivasi Pelayanan Publik	0.284	0.406
Komitmen Organisasi		Motivasi Pelayanan Publik	0.683	

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa model pengukuran yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$\text{Persamaan 1 : } Z = 0.595 X$$

Dari persamaan 1 dapat diinformasikan bahwa

Koefisien direct effect kepemimpinan terhadap komitmen organisasi sebesar 0.595 menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin efektif kepemimpinan maka cenderung dapat meningkatkan komitmen organisasi.

$$\text{Persamaan 2 : } Y = 0.284 X + 0.683 Z$$

Dari persamaan 2 dapat diinformasikan bahwa

1. Koefisien direct effect kepemimpinan terhadap motivasi pelayanan publik sebesar 0.284 menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pelayanan publik. Hal ini berarti semakin efektif kepemimpinan maka cenderung dapat meningkatkan motivasi pelayanan publik.

2. Koefisien direct effect komitmen organisasi terhadap motivasi pelayanan publik sebesar 0.683 menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pelayanan publik. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi maka cenderung dapat meningkatkan motivasi pelayanan publik.
3. Koefisien indirect effect kepemimpinan terhadap motivasi pelayanan publik melalui komitmen organisasi sebesar 0.406 menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pelayanan publik melalui komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi yang disebabkan oleh semakin efektif kepemimpinan, cenderung dapat meningkatkan motivasi pelayanan publik.

Pengaruh Dominan

Variabel eksogen yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel endogen dapat diketahui melalui total coefficient yang paling tinggi yang dapat diketahui melalui penjelasan berikut :

Tabel 4. Pengaruh Dominan

Eksogen	Endogen	Total Coefficient
Kepemimpinan	Komitmen Organisasi	0.595
Kepemimpinan	Motivasi Pelayanan Publik	0.690
Komitmen Organisasi	Motivasi Pelayanan Publik	0.683

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Variabel yang memiliki total coefficient terbesar terhadap motivasi pelayanan publik adalah kepemimpinan dengan total coefficient sebesar 0.690. Dengan demikian kepemimpinan merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap motivasi pelayanan publik.

KESIMPULAN

Kepemimpinan mengacu pada kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain. Sedangkan motivasi pelayanan public dibangun melalui sikap dan minat yang terkait dengan empat aspek yaitu pengorbanan diri, kasih sayang, kepentingan publik dan pembuatan kebijakan public. Disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional maupun transaksional sama-sama menentukan meningkat atau menurunnya motivasi pelayanan publik pada pegawai Dispora Provinsi Riau. Komitmen organisasi mengacu pada perilaku seorang individu terhadap organisasinya. Disimpulkan bahwa semakin baik komitmen organisasi maka motivasi pelayanan publik pada pegawai di Dispora Provinsi Riau juga akan semakin meningkat.

Bahwa gaya kepemimpinan di Dispora Provinsi Riau dapat meningkatkan atau menurunkan komitmen organisasi pada pegawainya. Bahwa komitmen organisasi mampu menjadi mediasi pada pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pelayanan publik para pegawai di Dispora Provinsi Riau.

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna bagi semua pihak untuk pengembangan ilmu sumber daya manusia, wawasan sistematis dalam mengkaji hubungan yang berkaitan dengan kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi pelayanan publik. Dapat memberikan informasi kepada para stakeholder, Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau, agar program peningkatan pelayanan publiknya dapat terlaksana dengan baik. Dapat memberikan sumbangan pemikiran, solusi yang terbaik terhadap masalah yang berkaitan dengan peran pemimpin, komitmen organisasi terhadap motivasi pelayanan publik para pegawai dan merupakan bahan masukan bagi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau.

REFERENSI

- Cheng, K. 2015. "Public service motivation and job performance in public utilities." *The International Journal of Public Sector Management*, 28, 352-370. doi: 10.1108/IJPSM-08-2015-0152.
- Cowley, E., & Smith, S. 2014. "Motivation and mission in the public sector: Evidence from the world values survey." *Theory and Decision*, 76, 241-263. doi:10.1007/s11238-013-9371-6.
- Battaglio, R. P., & French, P. E. 2016. "Public service motivation, public management reform, and organizational socialization: Testing the effects of employment at-will and agency on PSM among municipal employees." *Public Personnel Management*, 45(2), 123-147. doi:10.1177/0091026016644623.
- Blackman, D., & West, D. 2015. "Performance management in the public sector." *Australian Journal of Public Administration*, 74(1), 73-81. doi:10.1111/1467-8500.12130.
- Fernandez, S., & Pitts, D. 2011. "Understanding employee motivation to innovate: Evidence from front line employees in United States Federal Agencies." *Australian Journal of Public Administration*, 70(2), 202-222. doi:10.1111/j.14678500.2011.00726x.
- Hammerschmid, G., Höllerer, M.A., Meyer, R.E., & Peitler, I.E. 2014. "Of bureaucrats and passionate public managers: Institutional logics, executive identities, and Public Service Motivation." *Public Administration*, 92(4), 861-885). doi: 10.1111/j.1467-9299.2012.02105.
- Guterres, Nelson., Supartha, Wayan Gede., & Subudi, Made. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Kepresidenan Timor Leste. ISSN : 2337-3067, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 3.11 (2014) : 639-649639.

- Moynihn, D. P., & Pandey, S.K. 2010. "The big question for performance management: Why do managers use performance information?" *Journal of Public Administration Research*, 2(20), 849-866. doi:10.1093/jopart/muq004.
- Nainggolan, Arison., & Ginting, Mitha C. 2019. "Komitmen Organizational, Motivasi Layanan Publik dan Kinerja Layanan dalam Sektor Publik." (Studi Empiris di Pemerintah Daerah Kota Medan)." *Jurnal Ilmiah Akuntansi* • Vol. 4, No. 1, Hal: 43-65 • Juni.
- Ndevu, Z.J., & Muller, K. (2018). Operationalising performance management in local government: The use of the balanced scorecard. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 16(0), a977. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.977>.
- Noviyanti, Enny., Efrizal, Syofyan., & Susi, Evanita. 2019. "The Effect of Leadership, Work Motivation and Work Satisfaction on Performance of Employees of Education and Culture Department in Padang Pariaman." *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 97
- Rainey, H. G. (2014). "Understanding and Managing Public Organizations". San Francisco, CA, USA. Jossey Bass.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 Jilid 1 dan 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Widarni, Eny Lestary., & Irawan, Budhi Cahya. 2020. "Motivasi Pelayanan Publik dan Role Stress Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Intervening pada PT. Kereta Api Indonesia DAOP VIII." *Dinamika Governance, Jurnal Administrasi Negara*.
- Yiing, Lee Huey., and Ahmad, Kamarul Zaman. (2009). The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. *Leadership & Organization Development Journal* Vol. 30 No. 1, 2009 pp. 53-86 q Emerald Group Publishing Limited 0143-7739 DOI 10.1108/01437730910927106.