

## **Bagaimana Gaya Kepemimpinan Mempengaruhi Komitmen Organisasi: Motivasi Pelayanan Publik Sebagai Mediator (Studi Pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa atau BPBJ Provinsi Riau)**

**Thomas Larfo Dimeira<sup>1\*</sup>**

<sup>1</sup>*Program Studi Magister Manajemen Universitas Lancang Kuning Pekanbaru*

*\* Penulis Korespondensi, email: thomaslarfo@gmail.com*

---

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan mempengaruhi komitmen organisasi BPBJ Provinsi Riau. Kemudian untuk mengetahui apakah motivasi pelayanan publik mampu menjadi mediator pada pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi BPBJ Provinsi Riau. Jenis penelitian yang digunakan 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. Bidang penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah manajemen. Populasi penelitian ini sekaligus dijadikan sampel, dengan jumlah 67 PNS, dikurangi peneliti menjadi 66 sampel. coefisien direct effect kepemimpinan terhadap komitmen organisasi sebesar 0.660 menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kemudian coefisien direct effect motivasi pelayanan publik terhadap komitmen organisasi sebesar 0.216 menyatakan bahwa motivasi pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.*

**Kata kunci:** *Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Mediator*

---

### **PENDAHULUAN**

Dunia yang tiada batas, diiringin dengan semakin tingginya tingkat persaingan, kemajuan teknologi sangat cepat, memaksa setiap organisasi untuk diri menghadapi hal tersebut. Kemampuan organisasi untuk menanggapi secara efektif tantangan dan peluang yang diciptakan oleh kondisi terbaru ini sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan dan komitmen karyawannya. Seperti yang diungkapkan Bass & Avolio, 1995; Burns, 1978; Bycio, Hackett, & Allen, 1995; Meyer & Allen, 1991 dalam Olanrejawu (2019), bahwa peningkatan terhadap peran pemimpin dan komitmen karyawan guna mencapai tingginya kinerja dan pengembangan organisasi. Karena itu diperlukan gaya kepemimpinan terbaik guna meraih komitmen tertinggi dari para karyawan sangatlah penting (Olanrejawuu, 2019).

Komitmen organisasi adalah konstruk organisasi perilaku, telah menjadi fokus minat di antara para peneliti organisasi. Peneliti telah mendefinisikannya sebagai psikologis individu dan pola pikir yang menghubungkan karyawan dengan organisasi dan mengarahkan mereka untuk mengikuti tindakan tertentu, dan dengan demikian mengurangi niat untuk keluar dari

organisasi (Allen & Meyer, 1990; Meyer & Herscovitch, 2001 dalam Mabasa, 2016). Komitmen organisasi telah menguras perhatian banyak peneliti karena itu secara signifikan mengarah pada peningkatan tingkat kinerja organisasi (Suliman & Iles, 2000 dalam Mabasa, 2016). Telah diidentifikasi bahwa komitmen organisasi memiliki aspek kognitif dan afektif yang meliputi elemen perilaku, dasar-dasar kognitif dari komitmen, dan emosi untuk tetap loyal kepada organisasi (Meyer, Becker, & Dick, 2006 dalam Mabasa, 2016). Meyer dan Allen (1997) menyatakan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi mencerminkan kewajiban, kebutuhan, dan keinginan untuk mempertahankan hubungan sehingga komitmen dapat dibagi menjadi tiga jenis yang berbeda tetapi terkait termasuk afektif, normatif dan kelanjutan. Komitmen normatif adalah bagian dari komitmen yang dimanifestasikan dalam kewajiban moral yang dirasakan untuk tetap dalam organisasi; komitmen kelanjutan menyatakan bahwa karyawan ingin tetap berkomitmen pada organisasi karena mereka membandingkan biaya sosial dan ekonomi yang dirasakan dan manfaat dari tinggal di organisasi dan meninggalkan organisasi. Sedangkan komitmen afektif adalah bagian yang paling kuat berkorelasi dengan persepsi politik organisasi dengan banyak hasil kerja positif (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnysky, 2002 dalam Ana, 2016).

Perhatian untuk gaya kepemimpinan terbaik bertumpu pada kebutuhan akan pemimpin yang tidak hanya menetapkan tujuan dan mengarahkan sumber daya organisasi ke arah tujuan tersebut. Namun juga merangsang sikap dan perilaku yang benar di antara pekerja untuk meningkatkan komitmen mereka guna meraih kinerja tinggi. Hal tersebut mendorong terjadinya evolusi berbagai model gaya kepemimpinan seperti pendekatan perilaku, situasional, model kontingensi. Yang sedang tren belakangan ini adalah kepemimpinan transformasional. Misalnya, pendekatan sifat mengasumsikan bahwa pemimpin dilahirkan dengan kepribadian yang unik, karakteristik dan kualitas yang membedakan mereka dari non pemimpin. Sedangkan para ahli teori perilaku berfokus pada perilaku spesifik yang membedakan pemimpin dari non-pemimpin (Lord, DeVader, & Alliger, 1986; Mann, 1959 dalam Olanrejawu, 2019). Fokus pada pendekatan hubungan kepemimpinan kontingensi dengan efektivitas gaya kepemimpinan dan elemen situasional. Model ini mengasumsikan bahwa gaya kepemimpinan harus sesuai untuk situasi tertentu. Sedangkan model kontemporer yang berfokus pada kemampuan kepemimpinan untuk mempengaruhi sikap dan perilaku bawahan untuk menanggapi lingkungan yang berubah sebagai elemen pengembangan organisasi paling penting (Bass & Avolio, 1995; Burns, 1978; Downton, 1973 dalam Olanrejawu, 2019).

Terlepas dari keunggulan model kepemimpinan ini, ternyata tidak adagaya kepemimpinan yang dapat diterima secara universal untuk mengelola perubahan organisasi. Memang, sementara gaya kepemimpinan otoriter dan transaksional ditemukan mendominasi pelayanan publik di masa lalu, sifat lingkungan yang kompleks dan dinamis. Di mana organisasi modern beroperasi telah membuat kepemimpinan transformasional lebih cocok dalam ekonomi global saat ini. Seperti yang diamati oleh Montgomery (1996) bahwa

kepemimpinan otoriter bekerja dengan baik dalam lingkungan yang sangat stabil jika memiliki keahlian terkonsentrasi pada manajer dan teknisi senior. Sementara itu kepemimpinan transaksional bekerja dengan baik dalam ekonomi yang sangat makmur ketika pekerja lapangan sebagian besar didorong oleh pertimbangan keuangan ”(h. 460). Dalam kondisi seperti ini, pemimpin otoriter melambangkan sumber kebijaksanaan dan arah dengan fokus pada perintah, posisi kekuasaan penggunaan rasa takut untuk memastikan kepatuhan. Sedangkan pemimpin transaksional menggunakan strategi pertukaran berbasis pasar di mana pekerja dan manajer menegosiasikan pekerjaan dan tugas dengan berbagai jenis penghargaan.

Namun, lingkungan global saat ini menimbulkan banyak tantangan yang membuat ekonomi dunia tidak sangat stabil atau makmur secara luas, sehingga gaya kepemimpinan otoriter atau transaksional sampai sekarang masih mendominasi dalam pelayanan publik (Olanrejawu, 2019). Sebagai sebuah lembaga pemerintah, sektor publik berusaha untuk memberikan layanan kepada warga masyarakatnya dengan baik. Para pemimpin di lembaga sektor publik harus mampu bertanggung jawab untuk mencapai dan meningkatkan kinerja dalam mengelola birokrasi yang kompleks. Para pemimpin ini berusaha untuk menerapkan perubahan guna menghindari berbagai resiko, dengan usaha melakukan berbagai strategi dalam memimpin. Jika para manajer di organisasi publik tersebut tidak berhasil dalam mencapai tujuan organisasi, maka akan berdampak pada negara dan masyarakat yang dilayaninya (Fernandez & Pitts, 2011; Green & Roberts, 2012; Kim, 2015). Pemimpin sektor publik cenderung bergaya transaksional versus transformasional, namun sebagian peneliti mengusulkan bahwa kepemimpinan transformasional akan secara signifikan meningkatkan pelayanan bagi masyarakat dibanding kepemimpinan transaksional (Caillier, 2014; & Jlungholm, 2014).

Penelitian ini bukan hanya sekedar mengupas tentang pengaruh dua gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, namun juga untuk menyelidiki apakah motivasi pelayanan publik mampu menjadi moderasi terhadap hubungan dua variabel tersebut. Seperti yang diungkapkan hasil penelitian Sandoval (2020) yang menemukan bahwa motivasi pelayanan publik mampu menjadi mediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.

Layanan publik identik dengan representasi keberadaan birokrasi pemerintah, karena berkaitan langsung dengan salah satu fungsi pemerintahan adalah memberikan layanan (Saliu, 2017). Oleh karena itu, pelayanan publik yang berkualitas merupakan cerminan dari kualitas birokrasi pemerintah, hal ini konsisten dengan hasil penelitian Chuaire dan Scartascini (2014), yang menyarankan agar memperkuat lembaga publik. Di masa lalu, paradigma pelayanan publik adalah memberikan peran yang sangat besar kepada pemerintah sebagai penyedia tunggal. Namun saat ini, tuntutan masyarakat terhadap kinerja pemerintah sangat tinggi dan dinamis. Rakyat menjadi lebih cerdas dan memahami hak-hak yang seharusnya diperoleh dari pemerintah (Mariati & Hanif, 2018).

Biro Pengadaan Barang dan Jasa (BPBJ) yang berada di bawah Sekretariat Daerah Provinsi Riau, merupakan salah satu perangkat daerah yang bertugas mengendalikan lelang seluruh pengadaan barang dan jasa Pemerintah Provinsi Riau. Menurut data dari BPBJ Provinsi Riau, selama tahun 2019, ada 432 paket yang dilelang. Dari 432 paket tersebut ada 133 paket yang dilakukan tender ulang sedangkan paket gagal sebanyak 20. Sehingga dari total 432 paket tersebut hanya 412 yang berhasil mendapatkan pemenang. Sementara itu di tahun 2020 dari total 304 paket yang dilelang, ada 55 paket yang dilelang ulang dan 33 gagal.

Lelang ulang biasanya akibat dari peserta lelang yang kurang, kesalahan penyusunan pada dokumen, tidak ada penyedia yang memenuhi syarat teknis, Tidak ada penawaran dari Peserta Tender yang memenuhi persyaratan administrasi, Kualifikasi, Teknis dan Harga. Sementara itu untuk gagal lelang tersebut juga akibat berbagai alasan, seperti tidak ada penyedia yang lulus evaluasi, kesalahan teknis pada dokumen, sampai pada adanya kesalahan dalam penentuan kualifikasi pada Aplikasi SPSE (Sistem Pengadaan Secara Elektronik). Khusus gagal lelang di tahun 2020, beberapa diantaranya akibat mewabahnya Covid-19. Dari informasi di atas, maka dapat dilihat masih lemahnya komitmen organisasi lembaga pemerintah daerah tersebut yang berdampak pada kinerja BPBJ Provinsi Riau.

## **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 (transformasional dan transaksional) dan motivasi pelayanan publik dan komitmen organisasi.

Analisa metode verifikatif dilaksanakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistika (Handayani, 2020; p.71). Analisa verifikatif untuk menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan tentang variabel-variabel diteliti. Adapun dalam penelitian ini akan menguji bagaimana kepemimpinan mempengaruhi komitmen organisasi dan bagaimana motivasi pelayanan publik menjadi mediator pada hubungan keduanya, pada BPBJ Provinsi Riau. Analisa verifikatif dalam penelitian ini akan digunakan uji statistic Structural Equational Modelling (SEM) PLS. PLS merupakan salah satu teknik SEM yang mampu menganalisis variabel laten, variable indikator dan kesalahan pengukuran secara langsung. Analisis PLS merupakan integrasi antara analisis path, regresi, dan factor konfirmatori. Manfaat PLS adalah:

1. Memeriksa validitas dan reabilitas data instrumen (setara dengan analisis CFA).
2. Menguji model hubungan antar variabel laten (setara dengan analisis path).

3. Melakukan prediksi (setara dengan analisis regresi)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Model penelitian ini terdiri dari empat konstruk diantaranya kepemimpinan, motivasi pelayanan publik, dan komitmen organisasi. Evaluasi model pengukuran merupakan tahapan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas suatu konstruk.

### Evaluasi Validitas Konstruk

Evaluasi validitas konstruk dilakukan dengan menghitung validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen diketahui melalui *loading factor*. Suatu indikator dikatakan memenuhi pengujian validitas konvergen apabila memiliki *loading factor* diatas 0.6. Hasil pengujian validitas konvergen disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Konvergen dengan *Loading Factor*

Variabel	Indikator	Loading Factor	Standard Error	T Statistics
Kepemimpinan	X1	0.963	0.004	243.110
	X2	0.952	0.007	138.312
Motivasi Pelayanan Publik	M1	0.843	0.022	38.593
	M2	0.933	0.006	144.376
	M3	0.936	0.008	121.010
	M4	0.924	0.007	126.822
	M5	0.804	0.019	42.584
Komitmen Organisasi	Y1	0.921	0.010	89.163
	Y2	0.875	0.014	60.727
	Y3	0.821	0.015	55.204

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua indikator yang mengukur variable kepemimpinan, motivasi pelayanan publik, dan komitmen organisasi bernilai lebih besar dari 0.6. Dengan demikian indikator tersebut dinyatakan valid untuk mengukur variabelnya.

Validitas konvergen selain dapat dilihat melalui *loading factor*, juga dapat diketahui melalui Average Variance Extracted (AVE). Suatu indikator dikatakan memenuhi pengujian

validitas konvergen apabila memiliki Average Variance Extracted (AVE) diatas 0.5. Hasil pengujian validitas konvergen disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Konvergen dengan AVE

Variabel	AVE
Kepemimpinan	0.917
Motivasi Pelayanan Publik	0.792
Komitmen Organisasi	0.762

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variable kepemimpinan, motivasi pelayanan publik, dan komitmen organisasi menghasilkan nilai Average Variance Extracted (AVE) yang lebih besar dari 0.5. Dengan demikian indikator tersebut dinyatakan valid untuk mengukur variabelnya.

Selanjutnya validitas diskriminan dihitung menggunakan *cross correlation* dengan kriteria bahwa apabila nilai *loading factor* dalam suatu variabel yang bersesuaian lebih besar dari nilai korelasi indikator pada variable lainnya maka indikator tersebut dinyatakan valid dalam mengukur variabel yang bersesuaian. Hasil perhitungan *cross correlation* disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Perhitungan *Cross Correlation*

Indikator	Kepemimpinan	Motivasi Pelayanan Publik	Komitmen Organisasi
X1	<b>0.963</b>	0.602	0.828
X2	<b>0.952</b>	0.570	0.731
M1	0.505	<b>0.843</b>	0.526
M2	0.541	<b>0.933</b>	0.631
M3	0.478	<b>0.936</b>	0.498
M4	0.570	<b>0.924</b>	0.588
M5	0.624	<b>0.804</b>	0.535
Y1	0.640	0.655	<b>0.921</b>
Y2	0.740	0.542	<b>0.875</b>
Y3	0.749	0.453	<b>0.821</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan pengukuran *cross correlation* pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan indikator yang mengukur variable kepemimpinan, motivasi pelayanan publik, dan komitmen organisasi menghasilkan *loading factor* yang lebih besar dibandingkan dengan *cross correlation* pada variable lainnya. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa masing-masing indikator mampu mengukur variabel laten yang bersesuaian dengan indikatornya.

### **Hasil Evaluasi Reliabilitas**

Perhitungan yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk adalah *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila *composite reliability* bernilai lebih besar dari 0.7 dan *cronbach alpha* bernilai lebih besar dari 0.6 maka konstruk tersebut dinyatakan reliabel. Hasil perhitungan *composite reliability* dan *cronbach alpha* dapat dilihat melalui ringkasan dalam tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Perhitungan *Composite Reliability and Cronbach Alpha*

<b>Variabel</b>	<b>Composite Reliability</b>	<b>Cronbach Alpha</b>
Kepemimpinan	0.957	0.910
Motivasi Pelayanan Publik	0.950	0.933
Komitmen Organisasi	0.906	0.843

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* pada variable kepemimpinan, motivasi pelayanan publik, dan komitmen organisasi lebih besar dari 0.7. Dengan demikian, berdasarkan perhitungan *composite reliability* semua indikator yang mengukur variable kepemimpinan, motivasi pelayanan publik, dan komitmen organisasi dinyatakan reliabel.

Selanjutnya nilai *Cronbach's Alpha* pada variable kepemimpinan, motivasi pelayanan publik, dan komitmen organisasi lebih besar dari 0.6. Dengan demikian, berdasarkan perhitungan *Cronbach's Alpha* semua indikator yang mengukur variable kepemimpinan, motivasi pelayanan publik, dan komitmen organisasi dinyatakan reliabel.

### **Goodness of Fit Model**

*Goodness of fit Model* digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel endogen untuk menjelaskan keragaman variable eksogen, atau dengan kata lain untuk mengetahui besarnya kontribusi variable eksogen terhadap variabel endogen. *Goodness of fit*

Model dalam analisis PLS dilakukan dengan menggunakan *Q-Square predictive relevance* ( $Q^2$ ).

Adapun hasil *Goodness of fit Model* yang telah diringkas dalam tabel berikut.

Tabel 5. Hasil *Goodness Of Fit Model*

<b>Endogen</b>	<b>R Square = Q Square</b>
Komitmen Organisasi	0.699

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

*Q-Square predictive relevance* ( $Q^2$ ) variabel komitmen organisasi bernilai 0.699 atau 69.9%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman variabel komitmen organisasi mampu dijelaskan oleh kepemimpinan, motivasi pelayanan publik, dan interaksi kepemimpinan dengan motivasi pelayanan publik sebesar 69.9%, atau dengan kata lain kontribusi kepemimpinan, motivasi pelayanan publik, dan interaksi kepemimpinan dengan motivasi pelayanan publik terhadap komitmen organisasi sebesar 69.9%, sedangkan sisanya sebesar 30.1% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### **Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh variable eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai  $T\text{-statistics} \geq T\text{-tabel}$  (1.96), maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan variable eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian signifikansi dapat diketahui melalui tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Signifikansi

<b>Eksogen</b>	<b>Endogen</b>	<b>Path Coefficient</b>	<b>Standard Error</b>	<b>T Statistics</b>
Kepemimpinan	Komitmen Organisasi	0.660	0.025	26.521
Motivasi Pelayanan Publik	Komitmen Organisasi	0.216	0.036	6.058

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara kepemimpinan terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 26.521. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai  $T\text{ statistics} > 1.96$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.



Pengaruh motivasi pelayanan publik terhadap komitmen organisasi. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara motivasi pelayanan publik terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 6.058. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi pelayanan publik terhadap komitmen organisasi.

### **Pengujian Moderasi**

Pengujian moderasi digunakan untuk menguji pengaruh variable moderasi terhadap pengaruh variable eksogen secara langsung terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa nilai T statistics > T tabel (1.96) maka variable moderasi mampu memoderasi pengaruh variable eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian moderasi dapat diketahui melalui tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Pengujian Moderasi

<b>Eksogen</b>	<b>Endogen</b>	<b>Path Coefficient</b>	<b>Standard Error</b>	<b>T Statistics</b>
Kepemimpinan* Motivasi Pelayanan Publik	Komitmen Organisasi	0.079	0.039	2.051

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Pengaruh interaksi antara kepemimpinan dengan motivasi pelayanan publik terhadap komitmen organisasi menghasilkan T statistics sebesar 2.051. Hal ini menunjukkan bahwa T statistics > T tabel (1.96). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa motivasi pelayanan publik memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Hasil pengujian pengaruh motivasi pelayanan publik terhadap pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi diketahui bahwa koefisien jalur pengaruh motivasi pelayanan publik terhadap komitmen organisasi dinyatakan signifikan, dan koefisien pengaruh interaksi antara kepemimpinan dengan motivasi pelayanan publik terhadap komitmen organisasi dinyatakan signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi pelayanan publik berperan sebagai variable moderasi semu.

### **Konversi Diagram Jalur kedalam Model Struktural**

Konversi diagram jalur kedalam model pengukuran dimaksudkan untuk mengetahui kekuatan pengaruh antar konstruk yang 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 8. Efek Model Secara Langsung dan Tak Langsung

<b>Eksogen</b>	<b>Endogen</b>	<b>Path Coefficient</b>
Kepemimpinan	Komitmen Organisasi	0.660
Motivasi Pelayanan Publik	Komitmen Organisasi	0.216
Kepemimpinan*Motivasi Pelayanan Publik	Komitmen Organisasi	0.079

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

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

**Persamaan :  $Y = 0.660X + 0.216M + 0.079 X * M$**

Dari persamaan dapat diinformasikan bahwa

- 1. Koefisien direct effect kepemimpinan terhadap komitmen organisasi** sebesar 0.660 menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin efektif kepemimpinan maka cenderung dapat meningkatkan komitmen organisasi.
- 2. Koefisien direct effect motivasi pelayanan publik terhadap komitmen organisasi** sebesar 0.216 menyatakan bahwa motivasi pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi pelayanan publik maka cenderung dapat meningkatkan komitmen organisasi.
- 3. Koefisien pengaruh interaksi kepemimpinan dengan motivasi pelayanan publik terhadap komitmen organisasi** sebesar 0.079 menyatakan bahwa **interaksi kepemimpinan dengan motivasi pelayanan publik** berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi menghasilkan koefisien jalur yang bernilai positif, dan pengaruh interaksi kepemimpinan dengan motivasi pelayanan publik terhadap komitmen organisasi menghasilkan koefisien jalur yang bernilai positif. Hal ini berarti motivasi pelayanan public memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.

### **Pengaruh Dominan**

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

Tabel 9. Pengaruh Dominan

<b>Eksogen</b>	<b>Endogen</b>	<b>Path Coefficient</b>
----------------	----------------	-------------------------

Kepemimpinan	Komitmen Organisasi	0.660
Motivasi Pelayanan Publik	Komitmen Organisasi	0.216
Kepemimpinan*Motivasi Pelayanan Publik	Komitmen Organisasi	0.079

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Variabel yang memiliki total koefisien terbesar terhadap komitmen organisasi adalah kepemimpinan dengan koefisien sebesar 0.660. Dengan demikian kepemimpinan merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap komitmen organisasi.

## **KESIMPULAN**

Kepemimpinan merujuk pada kemampuan seseorang dalam menggiring orang lain untuk melakukan apa yang diinginkannya. Sedangkan komitmen organisasi adalah bagaimana seseorang mengikatkan diri pada organisasinya. Disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi komitmen organisasi BPBJ Provinsi Riau. Motivasi pelayanan publik adalah kecenderungan individu untuk terdorong melakukan sesuatu atas dasar lembaga publik. Ditemukan bahwa motivasi pelayanan publik memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di BPBJ Provinsi Riau.

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada para stakeholder, khususnya BPBJ Provinsi Riau, dalam meningkatkan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan solusi yang terbaik terhadap masalah terkait dengan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dengan motivasi pelayanan publik sebagai mediatornya. Bagi peneliti berikutnya, disarankan untuk menambah lokus penelitian agar dapat memperkuat hasil-hasil penelitian yang terkait dengan motivasi pelayanan publik.

## **REFERENSI**

- Achmad, Faisal A. Sapada1., Basri, Modding., Ahmad, Gani., & Syamsu, Nujum. 2017. "The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance." *The International Journal of Engineering and Science (IJES)*, Volume 6, Issue 12, Pages PP 28-36. ISSN (e): 2319 – 1813 ISSN (p): 2319 – 1805.
- Afjahi, Seyyed Ali Akbar., Dehghanan, Hamed., Kashei, Vahid., Marmir, Reza., & Maryam, Karbalaie. 2013. "The impact of transformational leadership on public service motivation." *European Online Journal of Natural and Social Sciences* 2013; vol.2, No. 3(s), pp. 290-295, ISSN 1805-3602.
- Anas, Al Haj. (2017). "Leadership Styles and Employee Motivation in Qatar Organizations." *Disertation, Walden Univercity.*

- Caillier, J.D. 2014. "Toward a better understanding of the relationship between transformational leadership, public service motivation, mission valence, and employee performance: A preliminary study." *Public Personnel Management*, 43, 227-245. doi: 10.1177/0091026014528478.
- 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.
- Dahlan, Habba., Basri, Modding., Muh. Jobhaar Bima., & Jamaluddin, Bijang. 2017. "The Effect of Leadership, Organisational Culture and Work Motivation on Job Satisfaction and Job Performance among Civil Servants in Maros District Technical Working Unit." *IRA-International Journal of Management & Social Sciences* ISSN 2455-2267; Vol.07, Issue 01 (2017) Pg. no. 52-64 Institute of Research Advances.
- Djoko, Setyo Widodo., P. Eddy, Sanusi Silitonga., & Dinda, Azahra. 2017. "The Influence of Transaccional Leadership to Employee Job Motivation in Jakarta Stock Exchange." *International Journal of Governmental Studies and Humanities (IJGH)*, <http://ejournal.ipdn.ac.id/ijgsh>.
- 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>.
- Norva, Kurzdorfer. 2016. "The Impact of Organizational Culture on Public Service Motivation." School of Management and Governance, University of Twente, Enschede, the Netherlands, Institute of Political Sciences, Westfälische Wilhlems-University Münster, Germany. Bachelor Thesis Circle: Understanding People in Public Organizations.
- Ni Luh Sekartini. 2016. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa." *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 3, No 2. September 2016, Hal 64-75.
- Olanrejuwu, John A. 2019. "The Influence of Leadership on Employees Commitment to the Commitmen to the Nigerian Public Service: Implications For Organizational Effectiveness." A Dissertation Presented in Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy Capella University, October.