

## PENGARUH KOMPENSASI, PROFESIONALISME, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH KOTA PAYAKUMBUH

Rika Putri Gemini<sup>1)</sup> dan Aries Tanno<sup>2)</sup>

<sup>1</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim. Bukittinggi, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Andalas, Padang, Indonesia

email: [1putriawba@gmail.com](mailto:1putriawba@gmail.com)

[2ariestanno@eb.unand.ac.id](mailto:2ariestanno@eb.unand.ac.id)

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of compensation, professionalism, and leadership style on organizational commitment at the Payakumbuh Regional Secretariat. This type of research is quantitative. The population in this study were all Civil Servants who served in the Payakumbuh Regional Secretariat, amounting to 67 people. The sampling technique was total sampling, the sample size in the study was 62 people. Data management in this study will use smartPLS software. The results showed that compensation did not have a significant effect on organizational commitment, so the research hypothesis which stated that compensation had a significant effect on organizational commitment was rejected. Professionalism has a significant effect on organizational commitment, so the research hypothesis which states that professionalism has a significant effect on organizational commitment is accepted. Leadership style has a significant effect on organizational commitment, so the research hypothesis which states that leadership style has a significant effect on organizational commitment is accepted*

**Keywords:** *Compensation; professionalism; leadership style organizational commitment*

### ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional pada Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh yang berjumlah 69 orang. Teknik pengambilan sampel secara total sampling, besar sampel dalam penelitian sebanyak 62 orang. Pengelolaan data pada penelitian ini akan menggunakan *Software smartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasional ditolak. Profesionalisme memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen organisasional, sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasional diterima. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasional diterima.

**Kata kunci:** Kompensasi; profesionalisme; gaya kepemimpinan komitmen organisasional

---

*Detail Artikel:*

*Diterima: 23 Juni 2021*

*Disetujui: 27 Juli 2021*

*DOI: [10.47896/ab.v2i1.365](https://doi.org/10.47896/ab.v2i1.365)*

---

## PENDAHULUAN

Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh sebagai fasilitator dan advisor dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, berupaya melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai Visi dan Misi Sekretariat Daerah dalam rangka membantu Kepala Daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan Dinas dan Lembaga Teknis Daerah. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya Sekretaris Daerah dibantu oleh Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat, Asisten Ekonomi dan Pembangunan, dan Asisten Administrasi Umum yang masing-masing mengkoordinir Bagian-Bagian di lingkungan Sekretariat Daerah. Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh terdiri atas 9 ( Sembilan ) bagian. Jumlah Pegawai tersebut merupakan potensi besar bagi Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh untuk mencapai Visi, Misi dan tujuan organisasi karena salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan sebuah organisasi , dibutuhkan sumber daya manusia (pegawai) yang berkualitas. Umumnya, setiap organisasi sangat memperhatikan upaya pengoptimalan kinerja sumber daya manusia (SDM). Sehingga dalam hal ini, SDM menjadi faktor penentu bagi organisasi dalam mencapai suatu kinerja organisasi.

Penghasilan yang cukup memuaskan disertai berbagai tunjangan, ada kesempatan untuk pengembangan diri yang cukup terbuka luas, iklim kerja yang kondusif untuk munculnya inovasi dan kreativitas, dan penilaian kinerja yang adil merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai milenial dalam bekerja (Ery Muhayar Syafari et al., 2020)

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut David dikutip dalam (Kurniawan, Murdiati et al. 2019) yaitu : Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralitas atau desentralitas, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian organisasi yang dilakukan oleh karyawan. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Pernyataan lain menurut Stum mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional : 1. Budaya keterbukaan 2. Kepuasan kerja 3. Kesempatan personal untuk berkembang 4. Arah organisasi 5. Penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Salah satu cara untuk meningkatkan komitmen pegawai yaitu dengan memberikan reward atas prestasi dan kinerja yang dicapainya. Sesuai dengan Undang-undang nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Dalam Pasal 21 tentang Hak PNS, menyebutkan bahwa PNS berhak memperoleh gaji, tunjangan, fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, perlindungan, dan pengembangan kompetensi. Seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, dilain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu, atau yang dikenal dengan nama kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang , barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pemerintah Kota Payakumbuh telah memberikan kompensasi melalui pemberian tambahan penghasilan kepada Pegawai di lingkungan Kota Payakumbuh sebagai salah satu bentuk penghargaan kepada Aparatur Sipil Negara yang memiliki dasar hukum, pedoman, kriteria dan indikator penilaian yang terukur dan seragam serta berlaku menyeluruh bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Payakumbuh yang ditetapkan melalui Peraturan Walikota Payakumbuh. Besaran tambahan penghasilan ini didasarkan kepada jabatan, pangkat dan golongan, kehadiran dan beban kerja. Pemberian tambahan penghasilan ini didasarkan kepada Pasal 58 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai ASN dengan memperhatikan kemampuan Keuangan daerah dan memperoleh

persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pemberian tambahan penghasilan pegawai ini diharapkan dapat meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Faktor kepemimpinan juga mempunyai peran penting dalam peningkatan komitmen organisasi karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengaruh terhadap usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi (Sudja 2013). Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan oleh seorang pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Kepemimpinan yang baik dapat dilihat dari cara pemimpin berkomunikasi dengan bawahannya dan memperhatikan situasi dan kondisi pada lingkungan tempat bekerja. Kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (Good Governance) akan terwujud. Persepsi individu terhadap kepemimpinan akan berpengaruh pada perilaku mereka dalam bekerja (Wulandari 2016). Persepsi dari para bawahan digunakan untuk mengevaluasi kemampuan dari para pimpinan dan untuk menunjukkan kelemahan serta area-area perbaikan.

## **TELAAH LITERATUR**

### **Konsep Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasi adalah sikap atau tingkah laku seseorang terhadap organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Komitmen bukan hanya tentang perasaan loyalitas yang pasif, seseorang yang memiliki perasaan aktif pada hubungan dirinya dengan organisasi yang memiliki tujuan yang sama, ada 3 faktor atau indikator yang memengaruhi komitmen organisasi yaitu (Yusuf and Syarif 2018):

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi
2. Kemauan untuk mengusahakan terwujudnya kepentingan organisasi
3. Kehendak yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi

### **Konsep Kompensasi**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung (Ariana and Riana 2013)

Kompensasi bisa diberikan kepada karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Di mana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter. Menurut (Abdussamad 2014) adalah semua pendapatan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan finansial (financial reward) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan.

### **Konsep Profesionalisme**

Profesionalisme berasal dari kata profesional yang mempunyai makna yaitu berhubungan dengan profesi dan memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya dalam arti seseorang yang melakukan pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan dan keterampilan khusus dibidang pekerjaannya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, profesionalisme mempunyai makna; mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau yang profesional. Profesionalisme merupakan sikap dari seorang profesional (Bangun 2018).

Profesional adalah mempunyai sistem pengetahuan yang isoterik (tidak dimiliki sembarang orang), Ada pendidikannya dan latihannya yang formal dan ketat, Membentuk

asosiasi perwakilannya. Ada pengembangan Kode Etik yang mengarahkan perilaku para anggotanya (Kammerhoff et al., 2019)

### **Konsep Kepemimpinan**

Pemimpin adalah individu yang melakukan proses mempengaruhi sebuah kelompok atau organisasi untuk mencapai sesuatu tujuan yang telah disepakati bersama (J Winardi 2015).

Sedangkan kepemimpinan adalah sifat yang diterapkan individu yang bertindak sebagai pemimpin untuk mempengaruhi anggota kelompoknya untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah disepakati bersama (Suryani, SE et al. 2019).

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada para pengikutnya dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Terry dalam Davis *“Leadership is the relationship in which one person, or the leader, influences others to work together willingly on related tasks to attain that which the leader desires”*, kepemimpinan adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja dengan antusias guna mencapai tujuan.

### **Kompensasi Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional**

Setiap organisasi menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan sesuai dengan kondisi organisasi tersebut. Sistem pemberian kompensasi yang tepat diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan kepuasan kerja pegawai. Penelitian (Wiguna & Surya, 2017) membuktikan Kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional pada agent pumegas.

### **Profesionalisme Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional**

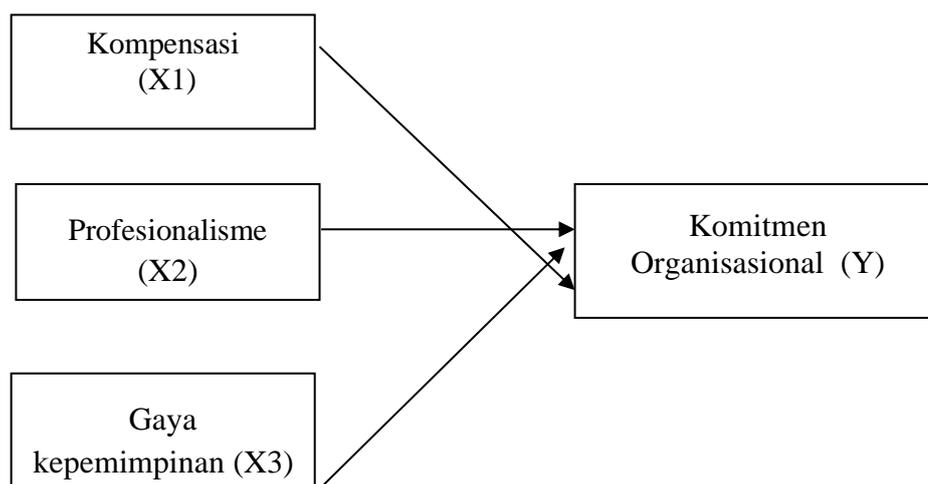
Profesionalisme dan komitmen organisasional memiliki hubungan positif dan saling terkait Harrel et al (1996) dalam (Nugroho 2014) artinya jika profesionalisme meningkat maka komitmen terhadap organisasi juga meningkat. Penelitian Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Auditor oleh (Siahaan 2010) membuktikan Profesionalisme berpengaruh secara positif dan signifikan dengan komitmen organisasional. Profesionalisme dan komitmen organisasional memiliki hubungan positif dan saling terkait artinya jika profesionalisme meningkat maka komitmen terhadap organisasi juga meningkat. Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap komitmen (Fujianti 2012).

### **Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional**

Gaya kepemimpinan secara tidak langsung mempengaruhi komitmen organisasi dengan peran mediasi yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan ke bawah, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi (Safitri 2014).

### **Kerangka Konseptual**

Pada tesis kali ini akan diteliti pengaruh dari Kompensasi, Profesionalisme dan Gaya kepemimpinan, terhadap Komitmen Organisasional pada pegawai. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada bagan kerangka pemikiran dibawah ini:



**Gambar 1**  
**Kerangka Pikir**

**METODE PENELITIAN**

Berdasarkan penelitian yang akan diteliti pada penelitian ini, maka jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang melihat pengaruh antara variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent). Populasi dalam penelitian hanya pegawai di Sekretariat Daerah kecuali Sekretaris Daerah, Asisten dan Kepala Bagian. Sampel dalam penelitian sebanyak 69 orang sementara jumlah kuisioner yang kembali hanya 62 orang sampel. Variabel pada penelitian ini yaitu :

- a. Variabel eksogen yang terdiri dari kompensasi (X1), profesionalisme (X2) dan gaya kepemimpinan (X3)
- b. Variabel endogen yaitu komitmen organisasional yang dilambangkan dengan (Y)

Definisi operasional variabel berfungsi untuk menghindari kesalahan dalam mengartikan variabel yang akan dianalisis. Berikut defenisi operasional dari masing-masing variabel penelitian

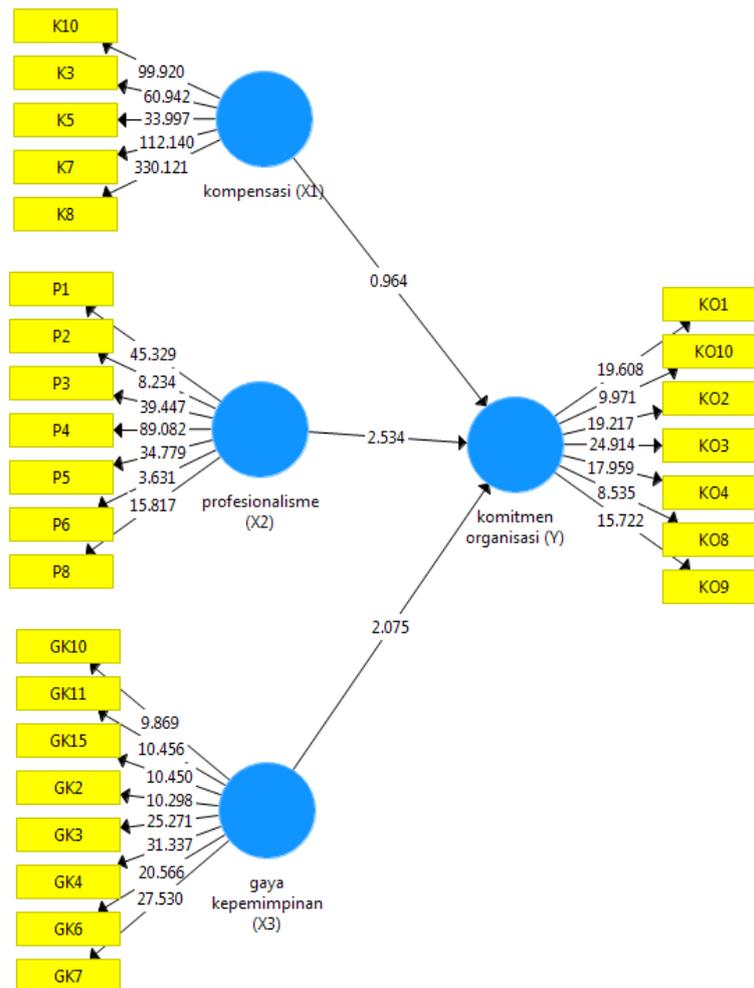
**Tabel 1**  
**Defenisi Operasional**

No	Variabel	Defenisi	Indikator
1	Kompensasi	Semua pendapatan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Abdussamad 2014)	a. Gaji b. Upah c. Insentif d. Tunjangan e. Fasilitas
2	Profesionalisme	profesionalisme sebagai perangkat atribut-atribut yang diperlukan guna menunjang suatu tugas agar sesuai dengan standar kerja yang diinginkan.(Bangun 2018)	a. Struktur b. Budaya c. Sumber daya manusia
3	Gaya Kepemimpinan	prilaku kepemimpinan yang diterapkan dalam mendorong, mengarahkan, membimbing, member ketauladanan, memfasilitasi pegawai serta menciptakan hubungan komunikasi yang harmonis. (J Winardi 2015)	a. Telling b. Selling c. Participating d. Delegating

No	Variabel	Defenisi	Indikator
4	Komitmen Organisasional	Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu perusahaan atau organisasi tertentu dan pada tujuan organisasi tersebut serta berniat untuk memelihara keanggotannya dalam organisasi.(Hwei and Santosa 2012)	a. Affective commitment b. Continuance Commitment c. Normative Commitment

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Loading faktor yang telah memenuhi syarat tersebut juga dapat dilihat pada bagan skematis berikut ini

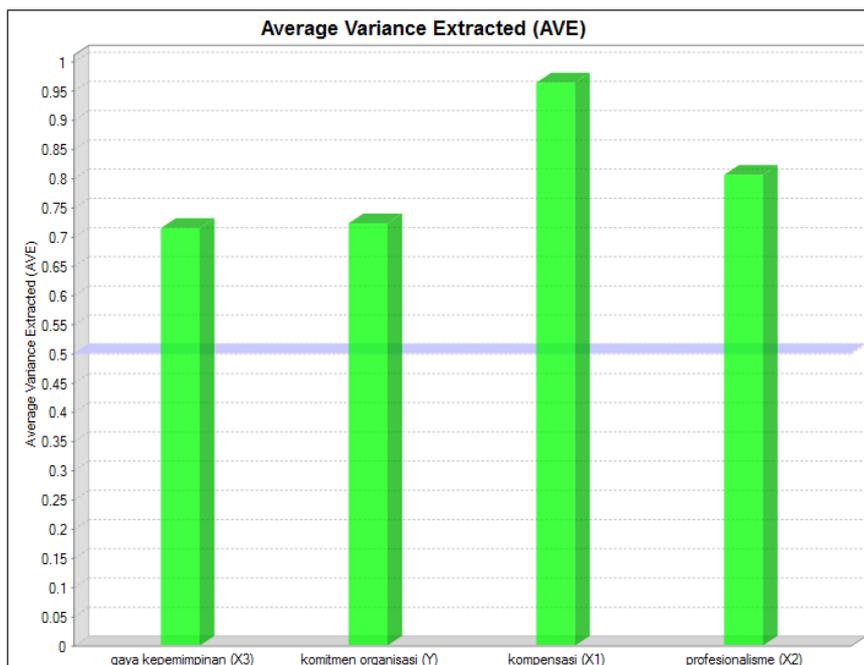


**Gambar 2**  
**Bagan Skematis**

Pada model modifikasi menunjukkan bahwa tidak ada indikator yang memiliki loading factor dibawah 0.70, sehingga konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada dieliminasi dari model, berarti semua indikator memiliki tingkat validitas yang tinggi dan sudah memenuhi *convergent validity*. Dengan demikian analisis dilanjutkan pada uji *Discriminant Validity*.

**Uji Average Variance Extracted Convergent Validity**

Hasil nilai AVE juga dapat dilihat pada grafik batang berikut;



**Gambar 3**  
**Hasil Nilai AVE**

**Uji Discriminant Validity**

Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing konstruk atau variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil validitas dari model penelitian dengan melihat nilai *cross loading*nya.

**Tabel 2**  
**Hasil Nilai Cronbach's Alpha, rho\_A, Reliabilitas Komposit dan Reliabilitas Komposit**

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Diekstrak (AVE)	Varians
Kompensasi (X1)	0,991	0,991	0,993	0,964	
Profesionalisme (X2)	0,959	0,978	0,966	0,806	
Gaya kepemimpinan (X3)	0,942	0,946	0,952	0,715	
Komitmen organisasional (Y)	0,935	0,937	0,948	0,723	

Nilai AVE dari keseluruhan variabel laten seluruh variabel lebih besar dari 0, 5. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel laten yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang baik.

### Uji *Composite Reliability*

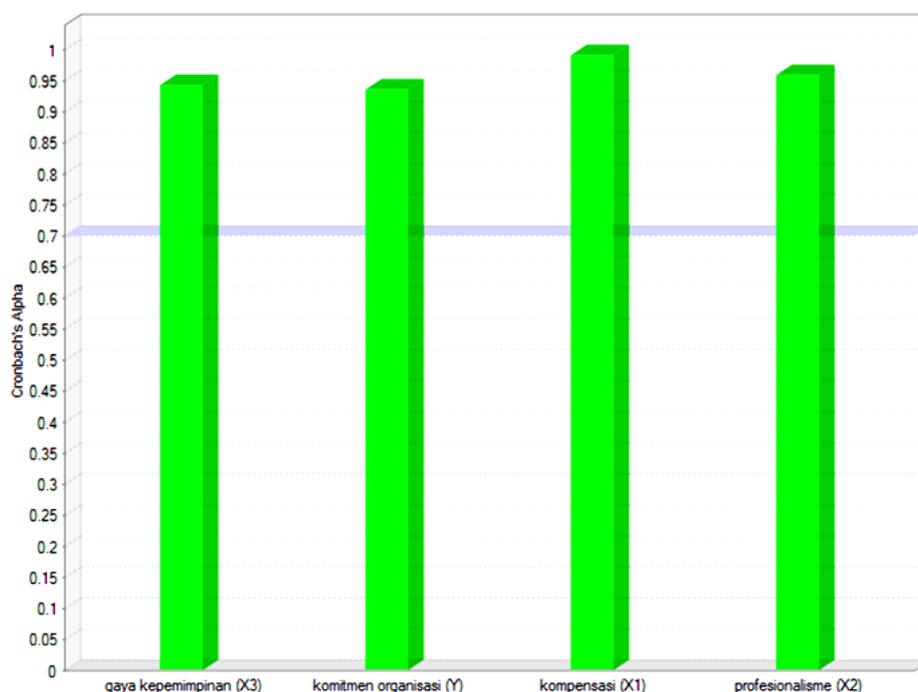
Outer model selain diukur dengan menilai *convergen validity* dan *discriminant validity* juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas konstruk atau variabel laten yang diukur dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur variabel laten. Hasil output PLS *composite reliability* dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3**  
**Nilai *composite reliability***

	<b>Composite Reliability</b>
Kompensasi (X1)	0,993
Profesionalisme (X2)	0,966
Gaya kepemimpinan (X3)	0,952
Komitmen organisasional (Y)	0,948

Nilai *composite reliability* diatas, model menunjukkan untuk semua konstruk atau variabel laten berada diatas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel laten memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

### Uji Cronbach Alpha



**Gambar3**  
**Cronbach's Alpha**

Pada grafik batang di atas dapat dilihat bahwa masing-masing batang grafik menunjukkan warna hijau karena posisi batang grafik sudah melewati baris dari batas minimal nilai reliabiliti (0, 6).

**Model Struktural (inner model)**  
**Koefisien determinasi / R-square(R<sup>2</sup>)**

:

**Tabel 4**  
**Nilai R Square**

Variabel	R Square
Komitmen organisasional	0,366

Berdasarkan nilai R<sup>2</sup> yang tertera pada Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa: Variabel Komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi, Profesionalisme dan Gaya kepemimpinan sebesar 0,366 atau 36,6%, sisanya 63,4% lainnya dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

**Prediktif relevansi/ Q-square (Q<sup>2</sup>)**

Berdasarkan nilai Q<sup>2</sup> dapat dijelaskan bahwa: Q-square Komitmen organisasional sebesar 0.634 yang artinya bahwa Kompensasi, Profesionalisme dan Gaya kepemimpinan dalam memprediksikan Komitmen organisasional tergolong ke dalam kategori kuat, yang berarti menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*.

**Uji Hipotesa**

Uji hipotesis ini merupakan analisis kausalitas yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel sekaligus dalam rangka membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Analisis kausalitas dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel bebas dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat jika nilai t statistik > t tabel (1,6) dan nilai p values < 0,05. Hasil uji hipotesis dipaparkan pada Tabel 5 sebagai berikut.

**Tabel 5**  
***Path Coefficient (Mean, STDEV, t-statistic, p-value)***

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kompensasi -> Komitmen organisasional	0,128	0,114	0,132	0,964	<b>0,335</b>
Profesionalisme -> Komitmen organisasional	0,317	0,337	0,125	2,534	<b>0,012</b>
Gaya kepemimpinan -> Komitmen organisasional	0,314	0,331	0,151	2,075	<b>0,038</b>

1. Hasil uji *t statistic* dengan tingkat kepercayaan 95% dan pada taraf signifikansi pada alpha 5% didapatkan t hitung sebesar 0,964 lebih kecil dari t-table 1,9 dengan nilai p value sebesar 0,335 lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional tidak signifikan.
2. Nilai t hitung didapatkan sebesar 2,534 lebih besar dari t-table 1,6 dengan nilai p value sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan pengaruh profesionalisme terhadap Komitmen organisasional signifikan.
3. Nilai t hitung didapatkan sebesar 2,075 lebih besar dari t-table 1,6 dengan nilai p value

sebesar 0,038 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional signifikan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain:

1. Kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional
2. Profesionalisme memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional, yang berarti bahwa semakin tinggi profesionalisme yang ditunjukkan oleh pegawai maka akan meningkatkan komitmen organisasi
3. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional, yang berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh atasan maka akan meningkatkan komitmen organisasi

## Saran

1. Kompensasi  
Diharapkan ke depannya ada pemberian kompensasi yang lebih pada pegawai yang menunjukkan kinerja yang tinggi, baik kompensasi finansial berupa peningkatan tunjangan ataupun kompensasi non finansial berupa promosi jabatan yang lebih cepat.
2. Profesionalisme  
Bagi para pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh diharapkan untuk meningkatkan profesionalisme diri dengan rutin mengikuti berbagai pelatihan atau workshop dan sinergi dengan antar pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari, karena berdasarkan penelitian diketahui bahwa indikator profesionalisme mempunyai nilai capaian responden tertinggi untuk meningkatkan komitmen pegawai yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan performa kinerja mereka dalam sehari-hari
3. Gaya kepemimpinan  
Pimpinan hendaknya memiliki penilaian tersendiri terhadap komitmen setiap bawahan dan hal ini bisa dijadikan sebagai bahan evaluasi peningkatan kinerja bagi masing-masing pegawai dan juga sebagai bahan tambahan penilaian kinerja pegawai
4. Komitmen organisasi  
Tuntutan akan peningkatan komitmen pegawai yang tinggi hendaknya juga diikuti dengan menciptakan kompetensi yang baik melalui berbagai workshop, pengembangan kompetensi dan juga pelatihan-pelatihan yang diikuti secara berkesinambungan

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2014). "Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo." *Jurnal Manajemen* 18(03): 456-466.
- Agustin, M. (2018). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama Kabupaten Bangka, Universitas Bangka Belitung.
- Ariana, I. W. T. and I. G. Riana (2013). "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar." *E-Jurnal Manajemen* 2(1).
- Budihardjo, A. (2011). Organisasi: Menuju pencapaian kinerja optimum, Prasetiya Mulya.
- Dewi, V. F. (2014). "Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor dinas perindustrian, perdagangan, koperasi dan UMKM Samarinda." *Journal Ilmu Administrasi Bisnis* 2(2): 230-244.
- Fernandes, A. A. R. (2017). *Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*, Universitas Brawijaya Press.

- J Winardi, S. (2015). Manajemen perilaku organisasi, Prenada Media.
- Kurniawan, I. A., et al. (2019). "Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SMK 1 Kedungwuni Kab. Pekalongan." *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi* **11**(2): 158-172.
- Santoso, S. (2010). Statistik multivariat, Elex Media Komputindo.
- Sari, R. M. and I. G. Riana (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Di PT Jenggala Keramik Bali, Udayana University.
- Siahaan, V. D. (2010). "Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Auditor (Studi Pada Kantor Perwakilan BPK-RI Provinsi Aceh)." *Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi* **3**(1): 10-28.
- Simamora, J. (2013). "Reformasi Birokrasi, Good Governance dan Etika Pelayanan Publik." *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi* **10**(1): 39-60.
- Sudja, I. N. (2013). "Pengaruh kompetensi, kepemimpinan diri, sistem penghargaan, lingkungan kerja, terhadap komitmen pada profesi dan profesionalisme guru SMA Negeri di Bali." *Die* **9**(2).
- Sutrisno, H. E. (2019). Budaya organisasi, Prenada Media.
- Wijono, S. (2018). Kepemimpinan dalam perspektif organisasi, Kencana.
- Wulandari, C. (2016). Pengaruh kepemimpinan, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar dharma karya ut tangerang, Universitas Pelita Harapan.
- Yiing, L. H. and K. Z. B. Ahmad (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*.
- Yusuf, R. M. and D. Syarif (2018). Komitmen Organisasi, Nas Media Pustaka.