



Analisis Pengaruh Kompetensi dan Dukungan Atasan terhadap Komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Inspektorat Kabupaten Siak

Mardiah^{1*}, Elvi lastriani², Hermansyah³

¹⁻³STIE Dharma Putra Pekanbaru, Indonesia

Email: Mardiahrusli79@gmail.com¹, elvilastriani.01@gmail.com², hermansyahsyahbuddin@gmail.com³

*Penulis Korespondensi: Mardiahrusli79@gmail.com

Abstract. *Transparency in internal oversight institutions plays an important role in ensuring that regional government agencies carry out their duties and functions in accordance with the principles of good governance. As Government Internal Supervisory Apparatus (APIP), Civil Servants (PNS) at the Siak Regency Inspectorate are required to possess adequate technical competence, integrity, and professionalism. However, employee commitment continues to face several challenges, including low dedication, limited utilization of information technology, and suboptimal support from superiors. This study aims to analyze the effects of competence and superior support on the commitment of Civil Servants at the Siak Regency Inspectorate. The study employed a census method involving all 70 Civil Servants as respondents. Data analysis was conducted using IBM SPSS version 29. The results of the partial test (t-test) showed that competence had a positive and significant effect on employee commitment, with a t-value of $3.105 > 1.997$, a significance level of $0.003 < 0.05$, and a regression coefficient of 0.379. Superior support also had a positive and significant effect, with a t-value of $9.640 > 1.997$, a significance level of $0.000 < 0.05$, and a regression coefficient of 0.598. Simultaneously, competence and superior support had a significant effect on Civil Servant commitment, with an F-value of $86.408 > 3.14$ and a significance level of $0.000 < 0.05$. The Adjusted R Square value of 0.715 indicates that 71.5% of the variation in Civil Servant commitment can be explained by the two variables, while the remaining 28.5% is influenced by other factors.*

Keywords: *Accountability; Competence; Employee Commitment; Good Governance; Supervisor Support.*

Abstrak. *Transparansi lembaga pengawasan internal memiliki peran penting dalam memastikan setiap perangkat daerah menjalankan tugas dan fungsinya sesuai prinsip *good governance*. Sebagai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Inspektorat Kabupaten Siak dituntut memiliki kompetensi teknis, integritas, dan profesionalisme yang memadai. Namun, komitmen pegawai masih menghadapi kendala, seperti rendahnya dedikasi, keterbatasan pemanfaatan teknologi informasi, serta belum optimalnya dukungan atasan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi dan dukungan atasan terhadap komitmen PNS di Inspektorat Kabupaten Siak. Penelitian menggunakan metode sensus dengan melibatkan 70 orang PNS sebagai responden. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS versi 29. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai dengan nilai t-hitung $3,105 > 1,997$, signifikansi $0,003 < 0,05$, dan koefisien regresi 0,379. Dukungan atasan juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t-hitung $9,640 > 1,997$, signifikansi $0,000 < 0,05$, dan koefisien regresi 0,598. Secara simultan, kompetensi dan dukungan atasan berpengaruh signifikan terhadap komitmen PNS dengan F-hitung $86,408 > 3,14$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,715 menunjukkan bahwa 71,5% variasi komitmen PNS dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 28,5% dipengaruhi faktor lain.*

Kata kunci: Akuntabilitas; Dukungan Atasan; *Good Governance*; Kompetensi; Komitmen Pegawai.

1. LATAR BELAKANG

Dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah yang berlandaskan prinsip akuntabilitas dan transparansi, lembaga pengawasan internal memegang peranan penting dalam memastikan seluruh perangkat daerah melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan prinsip *good governance*. Di Kabupaten Siak, fungsi tersebut dijalankan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Siak yang memiliki tanggung jawab melaksanakan pengawasan, audit internal, evaluasi, serta pendampingan terhadap seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Pelaksanaan fungsi pengawasan tidak hanya menjadi tanggung jawab auditor, tetapi juga melibatkan seluruh

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di lingkungan Inspektorat, baik yang menduduki jabatan struktural, jabatan fungsional auditor, maupun tenaga administrasi.

Sebagai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), PNS di Inspektorat Kabupaten Siak dituntut memiliki kompetensi, integritas, dan profesionalisme yang tinggi agar mampu melaksanakan fungsi pengawasan secara efektif. Kompetensi tersebut tidak hanya mencakup penguasaan terhadap regulasi dan prosedur pemeriksaan, tetapi juga kemampuan menganalisis temuan audit, menyusun laporan yang akurat, serta memberikan rekomendasi yang objektif dan konstruktif.

Selain kompetensi, dukungan atasan merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas pengawasan. Dukungan tersebut diwujudkan melalui pemberian arahan yang jelas, bimbingan, motivasi, umpan balik, serta penghargaan atas kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang didukung oleh pimpinan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja, serta memperkuat independensi pegawai dalam menjalankan fungsi pengawasan yang sering kali dihadapkan pada berbagai kepentingan.

Di samping kompetensi dan dukungan atasan, komitmen pegawai juga menjadi faktor yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas pengawasan. Kompleksitas tugas yang diemban Inspektorat menuntut setiap PNS memiliki kesediaan untuk mendukung tujuan organisasi, menjaga independensi, serta menjunjung tinggi nilai-nilai integritas dan etika pelayanan publik. Tingginya komitmen pegawai akan mendorong pelaksanaan tugas secara optimal sehingga dapat mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan daerah yang bersih, transparan, dan akuntabel.

Apabila komitmen pegawai rendah, maka motivasi kerja, tanggung jawab, dan kualitas pelaksanaan fungsi pengawasan juga berpotensi mengalami penurunan. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen pegawai, khususnya kompetensi dan dukungan atasan, sehingga dapat menjadi dasar dalam merumuskan strategi peningkatan loyalitas, profesionalisme, dan kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Inspektorat Kabupaten Siak. Untuk memberikan gambaran mengenai kondisi pelaksanaan tata kelola dan pengawasan di Kabupaten Siak, berikut disajikan hasil audit Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) terhadap pengelolaan keuangan daerah Kabupaten Siak.

Tabel 1. 1 Hasil Audit BPK di Inspektorat Kabupaten Siak

No.	Indikator	Target (%)	Realisasi (%)	Gap (%)	Keterangan
1	Tindak Lanjut Temuan BPK RI (2024)	93,00%	86,20%	-6,80%	Belum mencapai target
2	Tindak Lanjut Temuan BPK RI (2023)	92,00%	87,00%	-5,00%	Penurunan dari tahun sebelumnya

Sumber : Hasil Audit BPK di Inspektorat Kabupaten Siak, 2025

Gambar 1. Hasil Audit BPK di Inspektorat Kabupaten Siak.

Berdasarkan data capaian indikator tindak lanjut hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) pada Inspektorat Daerah Kabupaten Siak, masih terdapat kesenjangan antara target yang telah ditetapkan dengan realisasi yang berhasil dicapai selama dua tahun terakhir. Pada tahun 2023, target penyelesaian tindak lanjut sebesar 92%, sedangkan realisasinya hanya mencapai 87%, sehingga terdapat selisih sebesar 5%. Kondisi tersebut berlanjut pada tahun 2024, ketika target dinaikkan menjadi 93%, namun realisasi justru mengalami penurunan menjadi 86,20%, sehingga kesenjangan meningkat menjadi 6,80%. Fenomena ini menunjukkan bahwa efektivitas penyelesaian tindak lanjut hasil pemeriksaan belum mengalami perbaikan, meskipun organisasi telah menetapkan target kinerja yang lebih tinggi.

Komitmen pegawai merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingginya komitmen tercermin dari kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, termasuk menindaklanjuti rekomendasi hasil audit sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sebaliknya, apabila realisasi tindak lanjut masih berada di bawah target, kondisi tersebut dapat mengindikasikan rendahnya motivasi kerja, keterlibatan emosional terhadap organisasi, serta tanggung jawab moral pegawai dalam menjalankan tugasnya. Ketiga aspek tersebut merupakan bagian dari dimensi komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja pegawai.

Selain komitmen, kompetensi juga memiliki peranan penting dalam membentuk sikap dan perilaku pegawai di lingkungan organisasi. Pegawai yang memiliki kompetensi yang memadai cenderung lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas, mampu menghadapi berbagai tantangan pekerjaan, serta memiliki kecenderungan untuk tetap bertahan dan berkontribusi secara optimal terhadap organisasi. Kondisi tersebut sejalan dengan *Self-Determination Theory* yang menyatakan bahwa individu yang merasa memiliki kemampuan (*competence*) akan lebih mudah menginternalisasi nilai, tujuan, dan kepentingan organisasi.

Dengan demikian, peningkatan kompetensi tidak hanya berpengaruh terhadap kemampuan teknis dalam melaksanakan pekerjaan, tetapi juga berkontribusi dalam meningkatkan loyalitas, keterikatan emosional, dan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kondisi pelaksanaan tindak lanjut hasil pemeriksaan, berikut disajikan rincian pemantauan tindak lanjut temuan BPK RI pada Inspektorat Daerah Kabupaten Siak.

Tabel 1. Pemantauan Tindak Lanjut BPK RI di Inspektorat Kabupaten Siak.

Pemantauan Tindak Lanjut	Jumlah (unit)	Persentase (%) dari 1.562	Keterangan
Sudah Sesuai Rekomendasi (SSR)	1.318	84,38%	Rekomendasi yang ditindaklanjuti sesuai arahan BPK
Belum Sesuai Rekomendasi (BSR)	199	12,74%	Indikasi ketidakmampuan atau kurangnya pemahaman dalam menindaklanjuti.
Belum Ditindaklanjuti (BD)	18	1,15%	Rekomendasi yang belum direspons sama sekali.
Tidak Dapat Ditindaklanjuti (TDD)	27	1,73%	Alasan administratif atau tidak relevan.
Total Rekomendasi	1.562	100%	

Berdasarkan data tindak lanjut hasil pemeriksaan BPK RI pada Inspektorat Daerah Kabupaten Siak, dari total 1.562 rekomendasi audit yang diberikan, sebanyak 199 rekomendasi atau 12,74% dinyatakan belum sesuai atau tidak tepat tindak lanjutnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun rekomendasi telah ditindaklanjuti, kualitas penyelesaiannya masih belum memenuhi standar yang ditetapkan oleh BPK RI. Persentase tersebut tergolong cukup signifikan karena menunjukkan bahwa sekitar satu dari delapan rekomendasi belum diselesaikan secara tepat. Hal ini mengindikasikan masih adanya kelemahan dalam memahami substansi temuan, menyusun rencana aksi yang sesuai, serta mengawal proses tindak lanjut secara efektif.

Permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih terdapat keterbatasan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS), baik dari aspek pengetahuan teknis, keterampilan dalam pelaksanaan audit, maupun kemampuan koordinasi dan komunikasi dengan perangkat daerah terkait. Kompetensi yang belum optimal berpotensi menghambat penyelesaian tindak lanjut rekomendasi audit sehingga berdampak pada efektivitas fungsi pengawasan. Oleh karena itu, kondisi ini memperkuat pentingnya penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap komitmen pegawai, mengingat kompetensi yang memadai merupakan salah satu faktor yang mendukung tercapainya tujuan organisasi melalui pelaksanaan pengawasan yang efektif.

Selain kompetensi, faktor lain yang diduga memengaruhi efektivitas pengawasan dan penyelesaian tindak lanjut hasil audit adalah dukungan atasan. Dalam organisasi sektor publik, dukungan pimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai. Namun demikian, pada Inspektorat Daerah Kabupaten Siak masih ditemukan beberapa kendala, seperti komunikasi dua arah yang belum berjalan secara optimal, terbatasnya perhatian pimpinan terhadap kebutuhan dan peran fungsional pegawai, serta kurang maksimalnya dukungan dalam pelaksanaan tugas pengawasan.

Berdasarkan fenomena tersebut, kompetensi dan dukungan atasan merupakan dua faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Inspektorat Daerah Kabupaten Siak. Komitmen pegawai yang tinggi diharapkan mampu mendorong peningkatan kualitas pelaksanaan pengawasan, mempercepat penyelesaian tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan, serta mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis analisis pengaruh kompetensi dan dukungan atasan terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Inspektorat Daerah Kabupaten Siak.

2. KAJIAN TEORITIS

Komitmen

Menurut Utaminingsih (2019), komitmen merupakan suatu keadaan ketika individu mengaitkan dirinya dengan aktivitas pekerjaan secara konsisten melalui keterlibatan yang berkelanjutan. Komitmen tersebut tercermin dalam kesediaan individu untuk tetap menjalankan serangkaian aktivitas yang diyakini penting sehingga menumbuhkan kepercayaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan maupun organisasi. Dengan demikian, komitmen menunjukkan tingkat keterikatan seseorang dalam mempertahankan keterlibatan serta memberikan kontribusi terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

Berikut adalah penjelasan indikator komitmen pegawai menurut Mangkunegara (2017):

a) Kesetiaan; b) Dedikasi; c) Tanggungjawab.

Kompetensi

Menurut Rivai & Sagala, (2020), kompetensi merupakan seperangkat kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan secara cerdas, efektif, dan penuh tanggung jawab. Kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap (*attitude*) yang tercermin dalam cara berpikir, bersikap, dan bertindak dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, kompetensi menjadi salah satu

faktor penting yang menentukan keberhasilan individu dalam menjalankan tugas sesuai dengan tuntutan organisasi.

Kompetensi karyawan terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan sikap. Berikut adalah penjelasan Mangkunegara (2019): a) Pengetahuan; b) Keterampilan; c) Sikap.

Dukungan Atasan

Menurut Chen et al. (2023), dukungan atasan merupakan salah satu bentuk dukungan sosial dalam konteks organisasi yang mencakup perhatian interpersonal, dukungan emosional, pemberian informasi, bantuan dalam pelaksanaan pekerjaan, serta penilaian terhadap kinerja bawahan. Dukungan tersebut mencerminkan sejauh mana atasan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan, perkembangan, dan keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, dukungan atasan menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi, kinerja, serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Menurut Maslow dalam Kamal (2023), berdasarkan kajian teoritis di atas, dukungan atasan dapat diukur melalui beberapa indikator utama, antara lain: a) Dukungan Emosional; b) Dukungan Instrumental; c) Dukungan Informatif; d) Dukungan Penilaian.

3. METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menjabat sebagai Pejabat Pengawas Urusan Pemerintahan Daerah (PPUPD) di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Siak. Lokasi penelitian berada di Komplek Perkantoran Tanjung Agung, Desa Sei Mempura, Kecamatan Mempura, Kabupaten Siak, Provinsi Riau.

Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik suatu kesimpulan (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di lingkungan Inspektorat Kabupaten Siak dengan jumlah keseluruhan sebanyak 70 personil.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian harus mampu merepresentasikan karakteristik populasi secara keseluruhan (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, jumlah populasi yang diteliti kurang dari 100 responden, sehingga peneliti menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan

adalah sebanyak 70 responden yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Inspektorat Kabupaten Siak. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan peneliti untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi, kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Observasi dilakukan melalui pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian untuk memperoleh informasi awal mengenai kondisi yang berkaitan dengan variabel penelitian. Selanjutnya, kuesioner digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan kondisi yang sebenarnya (Sugiyono, 2019). Selain itu, wawancara dilakukan sebagai teknik pendukung untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam terkait permasalahan penelitian melalui proses tanya jawab dengan pihak yang berkaitan. Sementara itu, studi pustaka dilakukan dengan mengumpulkan dan mengkaji berbagai sumber referensi, seperti buku, jurnal ilmiah, dokumen tertulis, maupun sumber elektronik lainnya yang relevan dengan penelitian. Melalui keempat teknik tersebut, peneliti memperoleh data yang diperlukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan dukungan atasan terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Inspektorat Kabupaten Siak.

Analisis Data

Uji instrumen penelitian merupakan suatu proses yang dilakukan peneliti untuk mengukur variabel-variabel penelitian melalui penggunaan kuesioner atau angket sebagai alat pengumpulan data. Dalam penelitian ini, kuesioner yang diberikan kepada responden berisi pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel kompetensi, dukungan atasan, dan komitmen kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pengukuran setiap variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2019), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu fenomena sosial. Melalui skala ini, responden dapat memberikan penilaian terhadap setiap pernyataan yang diajukan berdasarkan tingkat persetujuan atau ketidaksesuaian dengan kondisi yang dirasakan.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu survei. Sebuah survei valid apabila asumsi pada pernyataan di kuesioner dapat memberikan sebuah ungkapan yang dapat di ukur di kuesioner. Bila koefisien korelasi (r) lebih 39 besar dari r tabel (0,361), maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Situmorang, 2019).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen pengukuran dapat dipercaya dan diandalkan dalam menghasilkan data yang konsisten (Situmorang, 2019). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Instrumen yang diuji reliabilitasnya adalah pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang sebelumnya telah dinyatakan valid melalui uji validitas. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria sebagai berikut (Situmorang, 2019): a) Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,80$, maka tingkat reliabilitas instrumen dinyatakan sangat baik; b) Jika nilai $0,70 < \text{Cronbach's Alpha} < 0,80$, maka tingkat reliabilitas instrumen dinyatakan baik; c) Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,70$, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian, yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Distribusi data tidak normal, karena terdapat nilai 40 ekstrem data yang diambil.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi di antara variabel *independent*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independent* (Erlina, 2020). Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variabel Inflation Factor*) melalui SPSS. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel *independent* lainnya. Menurut Situmorang (2019) nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* $> 0,1$ atau nilai VIF < 10 , maka terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari suatu residual pengamatan kepengamatanlain.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda merupakan studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan salah satu atau lebih *variable* independen, dengan tujuan untuk mengestimasi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Hasil dari analisis regresi berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen.

Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji t dimaksudkan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari *variable independent* (kompetensi dan Dukungan Atasan) variabel *dependent* (Komitmen). Bentuk pengujiannya yaitu: a. $H_0: b_i = 0$ (variabel *independent* secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent*). b. $H_a: b_i \neq 0$ (variabel *independent* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent*). Nilai t-hitung akan dibandingkan dengan nilai t-tabel. Kriteria pengambilan keputusan, yaitu: a. c. H_0 diterima bila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ H_a ditolak bila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji F atau uji signifikansi simultan merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Melalui uji F, peneliti dapat mengetahui apakah model regresi yang digunakan mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen, yaitu kompetensi dan dukungan atasan, terhadap variabel dependen, yaitu komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Inspektorat Kabupaten Siak.

c. Uji Korelasi

Dalam analisis korelasi terdapat dua jenis hubungan, yaitu korelasi positif dan korelasi negatif. Korelasi positif merupakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang bergerak searah, artinya apabila variabel bebas mengalami peningkatan maka variabel terikat juga akan mengalami peningkatan. Sebaliknya, apabila variabel bebas mengalami penurunan maka variabel terikat juga cenderung mengalami penurunan. Sementara itu, korelasi negatif merupakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang bergerak berlawanan arah. Korelasi negatif terjadi apabila peningkatan pada variabel bebas

menyebabkan penurunan pada variabel terikat, atau sebaliknya, penurunan variabel bebas diikuti oleh peningkatan variabel terikat.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi diperoleh dari hasil pengkuadratan nilai koefisien korelasi yang dinyatakan dalam bentuk persentase. Nilai R-square (R^2) yang semakin mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang semakin kuat dalam menjelaskan pengaruh terhadap variabel dependen (Situmorang, 2019).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan perhitungan sampel dalam penelitian ini, penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Inspektorat Kabupaten Siak.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 70 responden, menjelaskan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 58% yang berjumlah 40 orang. Responden berjenis kelamin Perempuan sebanyak 42% yang berjumlah 29 orang.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan karakteristik usia responden, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia 25–35 tahun, yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 30%. Selanjutnya, responden yang berusia 36–45 tahun berjumlah 20 orang atau sebesar 29%. Responden dengan rentang usia 46–55 tahun berjumlah 15 orang atau sebesar 22%, sedangkan responden yang berusia 56–60 tahun berjumlah 13 orang atau sebesar 19%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Inspektorat Kabupaten Siak yang menjadi responden penelitian berada pada kelompok usia produktif, yaitu rentang usia 25–45 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan masa jabatan, diketahui bahwa responden dengan masa jabatan kurang dari 5 tahun berjumlah 21 orang atau sebesar 30%. Sementara itu, responden dengan masa jabatan lebih dari 5 tahun berjumlah 48 orang atau

sebesar 70%. Berdasarkan distribusi tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden telah memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam memahami lingkungan organisasi serta memberikan penilaian terhadap variabel yang diteliti, yaitu kompetensi, dukungan atasan, dan komitmen organisasi. Masa kerja yang relatif panjang juga mencerminkan tingkat keterlibatan dan keterikatan pegawai terhadap organisasi, sehingga diharapkan dapat mendukung keakuratan informasi serta validitas data yang diperoleh dalam penelitian ini.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 5. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,785	0,239	Valid
X1.2	0,866	0,239	Valid
X1.3	0,776	0,239	Valid
X1.4	0,538	0,239	Valid
X1.5	0,849	0,239	Valid
X1.6	0,642	0,239	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Gambar 2. Hasil Uji validitas variabel kompetensi (X1).

Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan program SPSS 29 dengan kriteria sebagai berikut: 1. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid 2. Jika nilai r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid Nilai r tabel dengan ketentuan $df = N - 2 = 70 - 2 = 68$ dan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka angka yang diperoleh = 0,239.

a. Hasil Uji Validitas Kompetensi (X1)

Berdasarkan uji kuisioner sebanyak 70 responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas $df = 67$ dengan nilai r tabel sebesar 0,239. Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung $>$ r tabel sehingga seluruh pertanyaan (item) variabel kompetensi dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Atasan (X2)

Tabel 5. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Atasan (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,874	0,239	Valid
X2.2	0,769	0,239	Valid
X2.3	0,874	0,239	Valid
X2.4	0,475	0,239	Valid
X2.5	0,903	0,239	Valid
X2.6	0,576	0,239	Valid
X2.7	0,903	0,239	Valid
X2.8	0,874	0,239	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Gambar 3. Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Atasan (X2).

Berdasarkan uji kuisioner sebanyak 70 responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas $df = 67$ dengan nilai r tabel sebesar 0,239. Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa

nilai r hitung $> r$ tabel sehingga seluruh pertanyaan (item) variabel komitmen kerja dinyatakan valid.

c. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen (Y)

Tabel 5. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1	0,729	0,239	Valid
Y2	0,805	0,239	Valid
Y3	0,714	0,239	Valid
Y4	0,505	0,239	Valid
Y5	0,831	0,239	Valid
Y6	0,505	0,239	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Gambar 4. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen (Y).

Berdasarkan uji kuisioner sebanyak 70 responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas $df = 67$ dengan nilai r tabel sebesar 0,239. Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung $> r$ tabel sehingga seluruh pertanyaan (item) variabel kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Bila *cronbach alpha* $> 0,70$, maka variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, bila *cronbach alpha* $< 0,70$, maka variabel dinyatakan tidak reliabel.

a. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X1)

Tabel 5. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.780	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Gambar 5. Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi (X1).

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (*cronbach's alpha*) variabel Promosi adalah sebesar 0,780. Maka nilai koefisien 61 reliabilitas sebesar $0,780 > 0,70$ sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen kompetensi merupakan instrumen yang reliabel.

b. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Dukungan Atasan (X2)**Tabel 5. 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Dukungan Atasan (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,868	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)**Gambar 6.** Hasil Uji Reliabilitas Variabel Dukungan Atas (X2).

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (*cronbach's alpha*) variabel dukungan atasan adalah sebesar 0,868. Maka nilai koefisien reliabilitas sebesar $0,868 > 0,70$ sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen dukungan atasan merupakan instrumen yang reliabel.

c. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen (Y)**Tabel 5. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,779	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)**Gambar 7.** Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen (Y).

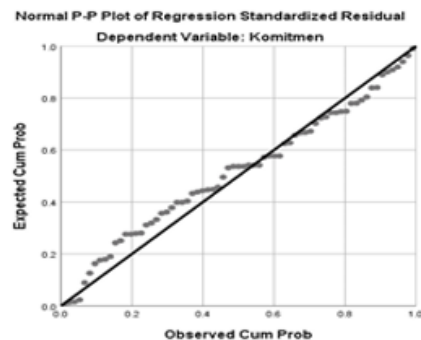
Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (*cronbach's alpha*) variabel komitmen adalah sebesar 0,779. Maka nilai koefisien reliabilitas sebesar $0,779 > 0,70$ sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen komitmen merupakan instrumen yang reliabel.

Asumsi Klasik***Uji Normalitas***

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi penelitian berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki data dengan distribusi normal atau mendekati normal, sehingga hasil analisis dapat memberikan estimasi yang tepat. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa metode, yaitu analisis grafik *Probability Plot* (P-P Plot), Histogram, dan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Melalui pengujian tersebut dapat diketahui apakah data penelitian telah memenuhi asumsi normalitas yang diperlukan dalam analisis regresi.

a. Grafik Normal P-Plot

Gambar 5. 1 Grafik Normal P-Plot



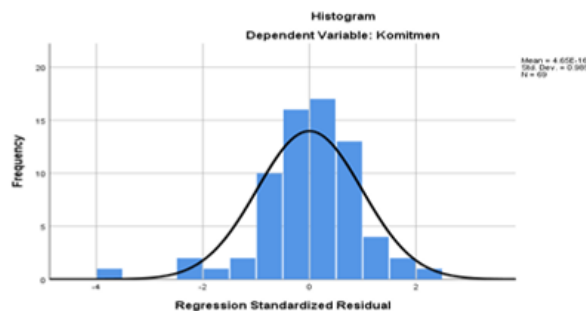
Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Gambar 8. Grafik Normal P-Plot.

Melihat tampilan gambar *Probability* Plot diatas, dapat disimpulkan bahwa grafik data memberikan pola distribusi yang memenuhi asumsi normalitas, dimana sebaran data berada disekitar dan mengikuti garis diagonal.

b. Grafik Histogram

Gambar 5. 2 Grafik Histogram



Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Gambar 9. Grafik Histogram.

Berdasarkan hasil uji normalitas histogram di atas dapat dilihat bahwa sebaran data diketahui bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data berupa kurva yang berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kanan atau ke kiri.

Uji Kolmogrov Smirnov

Tabel 5. 10 Hasil Pengujian Kolmogrov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74965912
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.062

64

	-.099	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.090 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Gambar 10. Hasil Pengujian Kalmogrov Smirnov.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil bahwa uji normalitas Kolmogrov Smirnov apabila tingkat signifikan 5%, nilai Asymp. Sig (2-tailed) $> 0,05$ berarti bahwa variabel residual berdistribusi normal, dan berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,90. Dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

variabel kompetensi diperoleh nilai *tolerance* sebesar $0,762 > 0,10$, variabel komitmen kerja diperoleh nilai *tolerance* sebesar $0,762 > 0,10$ berarti tidak ada korelasi antara variabel kompetensi (X1), dan dukungan atasan (X2). Nilai VIF variabel dukungan atasan sebesar $1,312 < 10,00$, variabel komitmen kerja sebesar $1,312 < 10,00$, berarti dapat dikatakan tidak terdapat multikolinearitas diantara kedua variabel bebas tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 5. 3 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Gambar 11. Uji Heteroskedastisitas.

Berdasarkan gambar, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar secara acak baik di bawah maupun di atas angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk suatu pola yang jelas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas apabila titik-titik tersebar secara acak baik di bawah maupun di atas angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk suatu pola tertentu atau spesifik. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. 12 Hasil Uji Regresi Linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.814	2.588		-1.474	.145
	Kompetensi	.379	.122	.230	3.105	.003
	Dukungan Atasan	.598	.062	.714	9.640	.000

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Gambar 12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = -3,814 + 0,379X_1 + 0,598X_2$ Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut: 1. Nilai konstanta negatif sebesar 3,894, ini menunjukkan tingkat konstan di mana jika variabel kompetensi (X_1) dan dukungan atasan (X_2) adalah nol (0), maka komitmen (Y) akan tetap -3,984 dengan asumsi variabel lain tetap. 2. Nilai koefisien kompetensi (X_1) sebesar 0,379 terhadap komitmen (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,379. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel kompetensi (X_1) satu satuan, maka komitmen (Y) meningkat 0,379 dengan asumsi variabel lain tetap. 3. Nilai koefisien dukungan atasan (X_2) sebesar 0,598 terhadap komitmen (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,598. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel dukungan atasan (X_2) satu satuan, maka komitmen (Y) meningkat 0,598 dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Tabel 5. 13 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.814	2.588		-1.474	.145
	Kompetensi	.379	.122	.230	3.105	.003
	Dukungan Atasan	.598	.062	.714	9.640	.000

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Gambar 13. Hasil Uji Signifikasi Parsial (Uji T).

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, diperoleh hasil pengujian pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut: a) Hasil uji t pada variabel kompetensi menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,105 dengan nilai t tabel sebesar 1,997. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,105 > 1,997$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka H1 diterima, yang berarti bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Inspektorat Kabupaten Siak. b) Hasil uji t pada variabel dukungan atasan menunjukkan nilai t hitung sebesar 9,640 dengan nilai t tabel sebesar 1,997. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,640 > 1,997$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka H2 diterima, yang berarti bahwa variabel dukungan atasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Inspektorat Kabupaten Siak.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. 14 Hasil Uji Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	545.077	2	272.539	86.408	.000 ^b
	Residual	208.169	66	3.154		
	Total	753.246	68			

a. Dependent Variable: Komitmen

b. Predictors: (Constant), Dukungan Atasan, Kompetensi

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Gambar 14. Hasil Uji Simultan (Uji F).

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai F hitung 86,408 dan nilai sig. adalah 0,000. Diketahui nilai F hitung $86,408 > F_{tabel}$ 3,14 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka H3 diterima atau kompetensi (X1) dan dukungan atasan (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen (Y).

Koefisien Korelasi Determinasi

Tabel 5. 15 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.715	1.77597
a. Predictors: (Constant), Dukungan Atasan, Kompetensi				
b. Dependent Variable: Komitmen				

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Gambar 15. Hasil Koefisien Determinasi (R^2).

Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,851. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel kompetensi (X_1) dan dukungan atasan (X_2) terhadap komitmen pegawai (Y) sebesar 0,851. Berdasarkan nilai tersebut, tingkat hubungan antarvariabel dapat dikategorikan sangat kuat.

Selanjutnya, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,715 menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1) dan dukungan atasan (X_2) mampu menjelaskan variabel komitmen pegawai (Y) sebesar 71,5%. Sementara itu, sebesar 28,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Inspektorat Kabupaten Siak

Utaminingsih (2019) menyatakan bahwa komitmen merupakan kondisi ketika individu memiliki keterikatan terhadap suatu aktivitas pekerjaan secara konsisten dan menunjukkan keterlibatan yang berkelanjutan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Komitmen tercermin dari kesediaan individu untuk mempertahankan keterlibatan dalam

serangkaian aktivitas yang diyakini penting sehingga dapat membangun kepercayaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan maupun organisasi.

Berdasarkan hasil uji t , diketahui bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X_1) terhadap komitmen pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,105 lebih besar dari t tabel sebesar 1,997 ($3,105 > 1,997$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,379. Berdasarkan hasil tersebut, maka H_1 diterima, yang berarti bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Inspektorat Kabupaten Siak. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salma Nissa & Maria, (2025), yang menyatakan bahwa peningkatan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan pegawai dapat menjadi upaya dalam meningkatkan komitmen organisasional. Kompetensi pegawai merupakan kemampuan dan kecakapan yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien (Dharma, 2018). Kompetensi tersebut mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta kebutuhan organisasi. Dengan adanya kompetensi yang memadai, pegawai akan lebih mampu menjalankan tugas secara optimal, memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi, serta meningkatkan keterikatan terhadap organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Analisis Pengaruh Dukungan Atasan Terhadap Komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Inspektorat Kabupaten Siak

Teori motivasi menjelaskan alasan individu berperilaku dengan cara tertentu, faktor-faktor yang mendorong tindakan seseorang, serta bagaimana suatu perilaku dapat diarahkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Penerapan teori motivasi dalam organisasi membantu memahami faktor yang memengaruhi perilaku pegawai serta merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan keterlibatan pegawai. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi motivasi dan keterikatan pegawai dalam organisasi adalah dukungan atasan.

Dukungan atasan merupakan salah satu bentuk dukungan sosial dalam lingkungan organisasi yang meliputi perhatian interpersonal, dukungan emosional, pemberian informasi, bantuan dalam penyelesaian pekerjaan, serta penilaian terhadap bawahan. Dukungan tersebut menggambarkan sejauh mana atasan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan, perkembangan, dan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Chen et al., 2023). Dengan adanya dukungan atasan yang baik, pegawai akan merasa dihargai dan diperhatikan sehingga dapat meningkatkan motivasi, rasa keterikatan, serta komitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan atasan (X2) terhadap komitmen pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 9,640 lebih besar dari t tabel sebesar 1,997 ($9,640 > 1,997$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), serta nilai koefisien regresi sebesar 0,598. Berdasarkan hasil tersebut, maka H2 diterima, yang berarti bahwa variabel dukungan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Inspektorat Kabupaten Siak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik dukungan yang diberikan oleh atasan, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi. Dukungan atasan yang diwujudkan melalui pemberian arahan, perhatian, bantuan dalam penyelesaian pekerjaan, serta penghargaan terhadap kontribusi pegawai dapat meningkatkan rasa dihargai dan keterikatan pegawai terhadap organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugeng & Niswah, (2023), yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0,430$; $p = 0,000$) serta komitmen organisasi ($\beta = 0,603$; $p = 0,000$). Penelitian tersebut menjelaskan bahwa peningkatan dukungan organisasi melalui keadilan, perhatian atasan, dan penghargaan terhadap pegawai dapat memperkuat komitmen organisasi. Selain itu, penguatan karakteristik pekerjaan, seperti variasi keterampilan, kejelasan tugas, dan pemberian otonomi, juga menjadi faktor yang mendukung peningkatan keterikatan pegawai terhadap organisasi.

Analisis Pengaruh Kompetensi dan Dukungan Atasan Terhadap Komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Inspektorat Kabupaten Siak

Berdasarkan hasil pengujian Uji F (uji signifikansi simultan), diketahui bahwa variabel kompetensi (X1) dan dukungan atasan (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 86,408 lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 3,14 ($86,408 > 3,14$), serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, maka H3 diterima, yang berarti bahwa kompetensi (X1) dan dukungan atasan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Inspektorat Kabupaten Siak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai yang didukung oleh peran aktif atasan mampu memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi. Kompetensi yang baik memungkinkan pegawai menjalankan tugas secara efektif, sedangkan dukungan atasan memberikan dorongan, arahan, dan penghargaan yang dapat meningkatkan rasa keterikatan pegawai terhadap organisasi. Dengan demikian, kombinasi antara kompetensi dan dukungan atasan menjadi faktor penting dalam membangun dan meningkatkan komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Inspektorat Kabupaten Siak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugeng & Niswah, (2023), yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0,430$; $p = 0,000$) serta komitmen organisasi ($\beta = 0,603$; $p = 0,000$). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik dukungan yang diberikan oleh organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan dan komitmen pegawai terhadap

organisasi. Penelitian tersebut merekomendasikan agar organisasi meningkatkan dukungan melalui penerapan keadilan, pemberian perhatian dari atasan, serta penghargaan terhadap kontribusi pegawai. Selain itu, penguatan karakteristik pekerjaan, seperti variasi keterampilan, kejelasan tugas, dan pemberian otonomi, juga diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sehingga mampu meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pengolahan data mengenai pengaruh kompetensi dan dukungan atasan terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Inspektorat Kabupaten Siak, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Variabel kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Inspektorat Kabupaten Siak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi.

Variabel dukungan atasan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Inspektorat Kabupaten Siak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar dukungan yang diberikan oleh atasan, maka semakin meningkat pula komitmen pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Variabel kompetensi (X1) dan dukungan atasan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Inspektorat Kabupaten Siak. Artinya, kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peran dalam meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,851 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel kompetensi (X1) dan dukungan atasan (X2) terhadap komitmen pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi dan dukungan atasan, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Inspektorat Kabupaten Siak.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,715 menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) dan dukungan atasan (X2) mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel komitmen pegawai (Y) sebesar 71,5%. Sementara itu, sebesar 28,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Dedikasi pegawai di Inspektorat Kabupaten Siak yang masih perlu ditingkatkan dapat dilakukan melalui upaya pengelolaan beban kerja yang lebih proporsional, pemberian penghargaan terhadap pegawai yang menunjukkan kinerja dan kontribusi lebih, serta

peningkatan dukungan dari atasan melalui pemberian arahan, motivasi, dan pendampingan dalam pelaksanaan tugas. Langkah-langkah tersebut diharapkan mampu meningkatkan rasa dihargai, keterikatan, dan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Pengetahuan pegawai dalam memahami dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi yang masih perlu ditingkatkan dapat dilakukan melalui penyelenggaraan pelatihan secara rutin serta pendampingan teknis yang lebih terstruktur. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kemampuan digital pegawai, mendukung efektivitas pelaksanaan tugas, serta memperkuat kompetensi pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin berbasis teknologi.

Dukungan penilaian yang masih rendah dapat ditingkatkan melalui penguatan praktik pemberian umpan balik yang konstruktif, objektif, dan tepat waktu dari atasan kepada pegawai. Pemberian umpan balik yang dilakukan secara berkala diharapkan dapat membantu pegawai memahami capaian kinerja, mengetahui aspek yang perlu diperbaiki, serta meningkatkan motivasi dan komitmen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Untuk Peneliti Selanjutnya, disarankan untuk melibatkan variabel tambahan yang dapat mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen.

DAFTAR REFERENSI

- Aini, N. (2016). Pengaruh kompetensi, komitmen kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Pusat. *Jurnal Administrasi Publik*, 131–142.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2016). *Transformational leadership* (2nd ed.). Routledge.
- Chen, Y., Liu, Y., & Zhou, H. (2023). Supervisor support and employee outcomes: The mediating role of psychological empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 123–138.
- Dharma, A. (2018). *Manajemen prestasi kerja*. CV Rajawali.
- Diarsah, S. A. A. (2019). *Pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan generasi milenial Bimbel Plus Ilhami Malang Raya)*. Universitas Brawijaya.
- Eisenberger, R., Malone, G. P., & Presson, W. D. (2023). Perceived organizational support and employee well-being: A review of the literature. *Journal of Organizational Behavior*, 44(1), 3–21.
- Erlina. (2020). *Metodologi penelitian* (Edisi revisi ke-4). USU Press.
- Fitri, & Widodo, S. (2022). Pengaruh kompetensi kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Pasar Jaya Jatinegara. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(2), 102–109. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i2.904>

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2020). *Organizations: Behavior, structure, processes* (15th ed.). McGraw-Hill Education.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219–247. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5)
- Gultom, B. C. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(1), 68–78.
- Hamzah, M. G. (2018). *Peningkatan kinerja SDM melalui motivasi, kepemimpinan, komitmen, dan lingkungan kerja*. Penebar Media Pustaka.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi 2). BPFE-Yogyakarta.
- Hutagalung, A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi*.
- Kartikajaya, H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Pendekatan komprehensif*. Andipublisher.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Rajawali Pers.
- Kusumaputri, E. S. (2016). *Komitmen pada perubahan organisasi*. Deepublish.
- Kusumaputri, R. (2016). *Perilaku organisasi*. Pustaka Pelajar.
- Luthans, F. (2019). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (13th ed.). Information Age Publishing. <https://doi.org/10.1108/978-1-64802-127-5>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2021). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Neves, P. (2011). Building commitment to change: The role of perceived supervisor support and competence. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(4), 437–450. <https://doi.org/10.1080/13594321003630089>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2019). *OECD skills outlook 2019: Thriving in a digital world*. OECD Publishing.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2019). *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2019*. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Prahalad, C. K., & Hamel, G. (1990). The core competence of the corporation. *Harvard Business Review*, 68(3), 79–91.
- Purwanto, A. P. (2020). Pengaruh kompetensi dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Kota Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 17–26. <https://doi.org/10.61132/jumbidter.v1i1.433>