GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan
ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)
Volume 13 Nomor 9 September 2026

KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA KERJA SEBAGAI PREDIKTOR KINERJA ORGANISASI PADA BIDANG PENGELOLAAN DAN PELESTARIAN CAGAR BUDAYA DINAS KEBUDAYAAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Rina[1], Armauliza Septiawan[2], Okparizan[3]
[1,2,3]Magister Administrasi Publik, Universitas Maritim Raja Ali Haji
Email Korespondensi: rinafauzi9@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of organizational commitment and work culture on organizational performance in the Cultural Heritage Management and Preservation Division of the Riau Islands Provincial Office of Culture. A quantitative approach with an explanatory survey method was employed. The study involved 64 employees, all of whom were selected using a saturated sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS version 22. The results indicate that both organizational commitment and work culture have a positive and significant effect on organizational performance, both partially and simultaneously. Furthermore, work culture contributes more substantially to improving organizational performance than organizational commitment. These findings suggest that strengthening organizational commitment and fostering a professional, collaborative, and performance-oriented work culture are essential strategies for enhancing organizational performance in the Cultural Heritage Management and Preservation Division of the Riau Islands Provincial Office of Culture.
Keywords: Organizational commitment, Work culture, Organizational performance, Cultural heritage.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja organisasi pada Bidang Pengelolaan dan Pelestarian Cagar Budaya Dinas Kebudayaan Provinsi Kepulauan Riau. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatori. Populasi penelitian berjumlah 64 pegawai yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan IBM SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, baik secara parsial maupun simultan. Budaya kerja memberikan kontribusi pengaruh yang lebih besar dibandingkan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penguatan komitmen organisasi serta pengembangan budaya kerja yang profesional, kolaboratif, dan berorientasi pada kinerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi pada Bidang Pengelolaan dan Pelestarian Cagar Budaya Dinas Kebudayaan Provinsi Kepulauan Riau.
Kata kunci: Komitmen organisasi, Budaya kerja, Kinerja organisasi, Cagar budaya.

PENDAHULUAN

Pelestarian cagar budaya merupakan amanat konstitusional sekaligus tanggung jawab negara dalam menjaga jati diri nasional. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2010 tentang Cagar Budaya menegaskan bahwa pemerintah berkewajiban untuk melindungi, mengembangkan, dan memanfaatkan cagar budaya secara berkelanjutan. Namun, tantangan pelestarian cagar budaya semakin kompleks. Modernisasi, tekanan pembangunan ekonomi, alih fungsi lahan, kurangnya pemahaman masyarakat, serta minimnya dokumentasi dan digitalisasi menjadi ancaman bagi keberlanjutan warisan budaya. Di tengah kondisi

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)
Volume 13 Nomor 9 September 2026

tersebut, negara harus hadir memastikan proses penyelamatan, pelestarian, dan pengembangan kebudayaan berjalan secara sistematis dan berkesinambungan

Provinsi Kepulauan Riau merupakan salah satu daerah di Indonesia yang kaya akan peninggalan sejarah dan budaya Melayu. Sebagai wilayah yang pernah menjadi pusat kejayaan Kesultanan Riau-Lingga, daerah ini menyimpan beragam cagar budaya, seperti kompleks Kesultanan Lingga, kawasan Pulau Penyengat, situs-situs arkeologis, bangunan bersejarah, serta tradisi budaya yang diakui baik di tingkat nasional maupun internasional. Warisan tersebut tidak hanya menjadi simbol kejayaan masa lampau, tetapi juga memiliki potensi sebagai sumber pembelajaran, destinasi wisata sejarah, dan penggerak ekonomi kreatif.

Komitmen Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dalam memajukan kebudayaan dapat dilihat dari konsistensi penyebutan elemen budaya dalam dokumen perencanaan daerah. Visi "Kepulauan Riau Maju, Makmur dan Merata" serta misi "Mengembangkan dan Melestarikan Budaya Melayu dan Nasional serta Ekologi dalam Mendukung Pembangunan Berkelanjutan" menunjukkan keseriusan pemerintah dalam menjadikan kebudayaan sebagai pilar pembangunan daerah. Tidak hanya berhenti pada pernyataan normatif, komitmen tersebut diwujudkan melalui berbagai program, kegiatan, dan kebijakan yang bertujuan memperkuat pengelolaan serta pelestarian cagar budaya.

Pemeritahan Provinsi kepri sangat serius pada kebudayaan, dilihat dari seringya mencantumkan Kebuayaan di dalam visi yang berbunyi " Kepulauan Riau Maju, Makmur dan Merata", dan Misinya " Mengembangkan dan Melestarikan Budaya Melayu dan Nasional serta Ekologi dalam Mendukung Pembangunan Berkelanjutan". Tidak hanya sekedar Visi dan Misi, Pemerintah Provinsi Kepri juga mengejawantahkan komitmen dan perhatiannya pada pelestarian kebudayaan dalam bentuk program kegiatan untuk memejukan kebudayaan. meskipun secara kebijakan pemerintah daerah memberi perhatian besar, cagar budaya di Provinsi Kepulauan Riau masih stagnan akibat keterbatasan kompetensi sumber daya manusianya, lemahnya komitmen organisasi, serta budaya kerja birokrasi yang administratif dan kurang berorientasi pada kinerja nyata, sehingga inovasi, kolaborasi, dan akuntabilitas tidak optimal.

Alokasi anggaran pemerintah daerah untuk program pelestarian cagar budaya sangat minim. Akibatnya, program perawatan, dokumentasi, dan revitalisasi tidak dapat dilaksanakan secara optimal. Selain itu pelestarian cagar budaya di Provinsi Kepulauan Riau masih stagnan akibat keterbatasan kompetensi sumber daya manusianya, lemahnya komitmen organisasi, serta budaya kerja birokrasi yang administratif dan kurang berorientasi pada kinerja nyata, sehingga inovasi, kolaborasi, dan akuntabilitas tidak optimal. Jika dikelola dengan baik, cagar budaya berpotensi besar memperkuat identitas daerah, mendukung pariwisata, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori (*explanatory research*) untuk menguji pengaruh komitmen organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja organisasi pada Bidang Pengelolaan dan Pelestarian Cagar Budaya Dinas Kebudayaan Provinsi Kepulauan Riau. Pendekatan ini dipilih karena mampu menjelaskan hubungan kausal antarvariabel melalui pengujian hipotesis secara empiris. Lokasi penelitian berada pada Bidang Pengelolaan dan Pelestarian Cagar Budaya Dinas Kebudayaan Provinsi Kepulauan Riau. Populasi penelitian berjumlah 64 pegawai**,** sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden menggunakan teknik sampel jenuh (*saturated sampling*)**.** Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh populasi layak dijadikan sampel penelitian untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai kondisi organisasi. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat. Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan indikator setiap variabel yang diadaptasi dari teori yang relevan. Variabel komitmen organisasi diukur melalui empat indikator, yaitu keinginan tetap menjadi anggota organisasi, kesediaan berusaha keras, penerimaan terhadap nilai organisasi, dan penerimaan terhadap tujuan organisasi. Variabel budaya kerja diukur menggunakan lima indikator, yaitu kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa,

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)
Volume 13 Nomor 9 September 2026

dan orientasi tim. Sementara itu, variabel kinerja organisasi diukur berdasarkan indikator input, proses, output, outcome, benefit, dan impact.

Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 22. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (*t-test*), uji simultan (*F-test*), dan koefisien determinasi (*Adjusted* R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, dilakukan analisis pengaruh langsung untuk mengidentifikasi besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap kinerja organisasi

PEMBAHASAN

Pengukuran kinerja organisasi adalah merupakan proses untuk mengatur kesesuaian realisasi dengan tujuan yang telah ditetapkan. (KemenPAN RI Nomor PER/O9/M.PAN/5/2007, 2005) Tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama Di Lingkungan Instansi sebagai berikut:

1. Masukan (input) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini mengukur jumlah sumber daya seperti anggaran, sumber daya manusia, peralatan, material dan masukan lain yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan.
2. Proses (*Process*) Dalam inidikator proses, organisasi merumuskan ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketetapan, maupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan tersebut. Rambu yang paling dominan dalam proses adalah tingkat efisiensi dan ekonomis pelaksanaan kegiatan organisasi. Efisiensi berati besarnya hasil yang diperoleh dengan pemanfaatan sejumlah masukan. Sedangkan ekonomis adalah bahwa suatu kegiatan dilaksanakan lebih murah dibandingkan dengan standar biaya dan waktu yang telah ditentukan untuk itu
3. Keluaran (*output*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau nonfisik. Tolok ukur keluaran digunakan untuk mengukur keluaran yang dihasilkan darisuatu kegiatan.
4. Hasil (*Outcomes*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). Indikator keluaran lebih utama dari sekedar keluaran. *Outcomes* menggambarkan tingkat pencapaian atas hasil yang lebih tinggi yang mungkin mencangkup kepentingan banyak pihak.
5. Manfaat (*Benefit*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Indikator manfaat menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator hasil. Manfaat tersebut akan dirasakan setelah beberapa waktu kemudian, khususnya dalam jangka menengah dan panjang.
6. Dampak (*Impact*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif ataupun negative.

Indikator Komitmen Organisasi Menurut Mowday, et al (Wulandari, 2015, p. 20) komitmen terhadap organisasi dapat diukur menggunakan empat indikator yaitu :

1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota. Karyawan bangga terhadap perusahaan dan menganggap perusahaan sebagai tempat yang baik untuk bekerja, dan sedikit alasan untuk keluar dari perusahaan tersebut.
2. Keinginan berusaha keras dalam bekerja. Adanya perasaan nyaman yang dirasakan karyawan sehingga membuat karyawan termotivasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi dan bekerja melebihi apa yang diharapkan perusahaan.
3. Penerimaan nilai organisasi. Karyawan merasa bahwa nilai-nilai yang diterapkan dan berlaku di perusahaan sudah sesuai, sehingga bisa diterima dan dianut oleh karyawan
4. Penerimaan tujuan organisasi. Keinginan untuk tetap berada di perusahaan membuat karyawan berusaha keras dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab supaya tujuan perusahaan tercapai.

Indikator budaya organisasi menurut (Edison et al., 2018) yang digunakan dalam penelitian ini

1. Kesadaran diri.

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)
Volume 13 Nomor 9 September 2026

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekrjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

2. Keagresifan.
   Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untukmencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias.
3. Kepribadian.
   Anggota bersikap saling mengormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (dalam perspektif Ishikawa, pakar mutu dari Jepang, setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).
4. Performa.
   Anggota organisasi memiliki tingkat kreativitas, memenuhi kuantitas,mutu, dan efisien.
5. Orientasi tim
   Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada setiap variabel memiliki nilai signifikansi < 0,05, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada seluruh variabel > 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan Ghozali, (2018). Pengujian koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependen*. Nilai koefisien *determinasi* adalah antara nol dan satu Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independen* dalam menjelaskan variasi variabel *dependen* amat terbatas. (Kuncoro, 2019).

Tabel 1: Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.522a	.272	.249	2.449

Hasil pengujian koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yaitu sebesar 0,249 yang menunjukkan bahwa kinerja organisasi Dinas Kebudayaan Provinsi Kepri dipengaruhi oleh variabel komitmen organiasi dan variabel budaya kerja sebesar 24.9 % sedangkan sisanya 75.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk mengetahui apakah variabel bebas, yaitu komitmen organisasi (X_1) dan budaya kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja organisasi, Uji ini untuk mengukur variabel independen terhadap dependen dengan melihat nilsi F-hitung dengan F-tabel, dengan *degree of freedom* dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel.

Tabel 2: ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136.981	2	68.491	11.419	.000
	Residual	365.878	61	5.998		
	Total	502.859	63			

Pengujian variabel bebas secara simultan terhadap variabel dependen menggunakan uji F dengan membandingkan F-tabel dan F-hitung. Nilai F hitung. Hasil perhitungan dapat disimpulkan nilai signifikan 0,000 < 0,05 dan nilai F_{hitung} 11.419 > F_{tabel} 3.15, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima**.** Secara bersama-sama (simultan), variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan $t_{tabel.}$ Dapat dilihat pada tabel

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)
Volume 13 Nomor 9 September 2026

dibawah ini:

Tabel 3: Unstandardized Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.039	3.970		3.788	.000
	x1	.271	.103	.303	2.637	.011
	x2	.266	.089	.342	2.982	.004

Pengujian hipotesis dilakukan dengan hasil analisis, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,000 pada taraf signifikansi 0,05 dengan df = 61. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel komitmen organisasi sebesar 2,637 dengan signifikansi 0,011 < 0,05, sehingga $H0_1$ ditolak dan Ha_1 diterima. Selanjutnya, nilai t hitung variabel budaya kerja sebesar 2,982 dengan signifikansi 0,004 < 0,05, sehingga $H0_2$ ditolak dan Ha_2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi dan variabel budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kebudayaan Provinsi Kepulauan Riau Bidang Pengelolaan dan Pelestarian Cagar Budaya. Komitmen organisasi diukur melalui indikator keinginan mempertahankan keanggotaan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi, penerimaan nilai organisasi, dan penerimaan tujuan organisasi. Indikator dominan dalam penelitian ini adalah kesediaan berusaha keras demi organisasi, yang menunjukkan tingginya loyalitas pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) Mowday (1982) dan Stephen Robbins (2015) yang menyatakan bahwa pegawai dengan komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas, keterlibatan kerja, dan produktivitas yang lebih baik. Penelitian ini juga didukung oleh Dewi Astuti (2022) serta Fadli Dahlan dan Farid Madjodjo (2020) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi. Hasil penelitian ini juga memperkuat fenomena meskipun terdapat keterbatasan anggaran dan sumber daya, organisasi tetap dapat meningkatkan kinerja apabila didukung oleh komitmen organisasi yang baik. Dengan demikian, penguatan komitmen organisasi perlu menjadi perhatian utama melalui peningkatan keterlibatan pegawai, penguatan nilai organisasi, pembinaan loyalitas, serta pemberian motivasi dan penghargaan kepada pegawai. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kebudayaan Provinsi Kepulauan Riau Bidang Pengelolaan dan Pelestarian Cagar Budaya. Budaya kerja diukur melalui indikator kesadaran diri, keagresifan kerja, kepribadian, performa kerja, dan orientasi tim. Indikator paling dominan adalah orientasi tim yang menunjukkan pentingnya kerja sama dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pegawai menunjukkan adanya kerja sama tim yang baik, kedisiplinan dalam melaksanakan tugas, serta tanggung jawab terhadap pelaksanaan program organisasi. Selain itu, pegawai juga memiliki orientasi kerja yang mendukung pencapaian target organisasi dalam bidang pengelolaan dan pelestarian cagar budaya. Penelitian ini sejalan dengan Edgar Schein (1985) dan Stephen Robbins (2015) bahwa budaya kerja merupakan pedoman perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Penelitian ini juga didukung oleh Honorata Ratnawati Dwi Putranti dkk. (2018) serta Teguh Setiadi dkk. (2023) yang menyimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Fenomena empiris menunjukkan kegiatan pengelolaan dan pelestarian cagar budaya membutuhkan koordinasi dan kerja sama antarpegawai, terutama dalam pendataan, konservasi, dan pelaksanaan kegiatan budaya di wilayah kepulauan. Budaya kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, kolaboratif, dan profesional sehingga mendukung peningkatan kinerja organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)
Volume 13 Nomor 9 September 2026

signifikan terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kebudayaan Provinsi Kepulauan Riau Bidang Pengelolaan dan Pelestarian Cagar Budaya. Indikator dominan pada komitmen organisasi adalah kesediaan berusaha keras demi organisasi, sedangkan pada budaya kerja adalah orientasi tim. Kedua indikator tersebut menunjukkan bahwa loyalitas dan kerja sama tim menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan loyalitas dan keterikatan pegawai terhadap organisasi, sedangkan budaya kerja mencerminkan nilai dan norma kerja yang berkembang dalam organisasi. Apabila kedua faktor tersebut berjalan secara harmonis, maka organisasi akan memiliki sumber daya manusia yang loyal, disiplin, profesional, dan produktif sehingga mampu meningkatkan efektivitas organisas

Fenomena empiris menunjukkan bahwa pengelolaan dan pelestarian cagar budaya membutuhkan koordinasi lintas bidang, keterlibatan masyarakat, serta kerja sama antarpegawai dalam menghadapi keterbatasan sumber daya dan kondisi wilayah kepulauan. Oleh karena itu, komitmen organisasi dan budaya kerja yang baik menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori *New Public Management* (NPM) dari Christopher Hood (1991) yang menekankan pentingnya efektivitas organisasi melalui penguatan sumber daya manusia dan budaya kerja profesional. Penelitian ini juga didukung oleh Dewi Astuti (2022) serta Carolina Apriliyantia dan Deden Sutisna (2024) bahwa komitmen organisasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi publik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kebudayaan Provinsi Kepulauan Riau Bidang Pengelolaan dan Pelestarian Cagar Budaya, maka dapat disimpulkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi, maka semakin baik kinerja organisasi yang dihasilkan pada Dinas Kebudayaan Provinsi Kepulauan Riau Bidang Pengelolaan dan Pelestarian Cagar Budaya. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik mampu meningkatkan mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas organisasi pada Dinas Kebudayaan Provinsi Kepulauan Riau Bidang Pengelolaan dan Pelestarian Cagar Budaya. Komitmen organisasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh loyalitas pegawai, tetapi juga didukung oleh budaya kerja yang baik. Kombinasi kedua variabel tersebut mampu meningkatkan kualitas pelayanan, akuntabilitas, responsivitas, dan efektivitas organisasi dalam melaksanakan tugas pengelolaan dan pelestarian cagar budaya di Provinsi Kepulauan Riau.

REFERENSI

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, *4*(1), 47. https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109

Budiastuti, D., & Bandur. (2018). *Validitas dan Reliabilitas Penelitian: Analisis dengan NVIVO, SPSS dan AMOS*. Mitra Wacana Media.

Byarwati, A., & Muslikh. (2017). Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk). *Journal of Economics and Business Aseanomics (JEBA)*, *2*(1), 86–109.

Babbie, E. (2016). *The Practice of Social Research* (14th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.

Dahlan, F. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kota Tidore Kepulauan. *Indonesia Accounting Journal*, *2*(2), 196. https://doi.org/10.32400/iaj.31212

Darojat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Refika Aditama.

Dudija, N., Naibaho, S., & Wibowo, S. B. (2024). Enhancing Performance: The Role of Organizational Culture, Commitment, and Support in Indonesian Paper Industry. *Jurnal Psikologi*, *51*(2), 141. https://doi.org/10.22146/jpsi.81915

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Alfabeta. CV.

Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasi)*. CV Alfabeta.

Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS* (7th ed.). Universitas Diponegoro.

Hadiwijaya, D. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi, terhadap Organizational Citizenship Behavior, baik secara parsial maupun simultan pada PT. Pleno Anugrah Dinamika Jakarta. *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *13*(1), 34. https://doi.org/10.31000/jmb.v13i1.11015

Hood, C. (1991). A Public Management For All Seasons? *Chicago Review*, *69*(1), 3–19. https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.1991.tb00779.x

Jung, M. K., Jung, T. G., Jeon, M. W., & Lee, J. H. (2024). The structural relationship of job stress, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention among youth sports education leaders in Korea. *Frontiers in Psychology*, *15*(November), 1–10. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1385993

Kaesang, Shania, Pio, Johnly, R., Tatimu, & Ventje. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, *2*(5), 391–396.

KemenPAN RI Nomor PER/O9/M.PAN/5/2007 (2005).

Khairinal. (2016). *Menyusun proposal skripsi, tesis, & disertasi.* Salim.

Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajmen Dan Bisnis (JRMB)*, *4*(1), 8. https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=915072&val=10544&title=Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Noercahyo, U. S., Maarif, M. S., & Sumertajaya, I. M. (2021). the Role of Employee Engagement on Job Satisfaction and Its Effect on Organizational Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *19*(2), 296–309. https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.06

Nurdin, A., & Rahmawati, P. (2020). Memetakan Konfigurasi Ekologi Dakwah di Kota Surabaya. *Jurnal Komunikasi Islam*, *10*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.15642/jki.2020.10.1.64-88

Osborne, & Gaebler. (1992). *Reinventing Governmen*. AddisonWesley.

Reza, F., & Silalahi, I. V. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi a . Budaya Organisasi Budaya dapat didefinisikan sebagai kombinasi dari nilai-nilai , kepercayaan , komunikasi dan penyederhanaan perilaku yang memberikan arahan kepada masyarakat . Ide dasar dari bud*. *04*(01), 48–54.

Richers, A. E. (1985). Reconceptualization and Review Commitment of Organizational. *Management*, *10*(3), 465–476.

Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Schein, E. H. (1985). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass Publishers.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatig, dan R&D*. Alfabeta.

Supriyadi. (2015). *Karakter Individu yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan*. Penerbit Salemba Empat.

Sutrisno, M., & Purnomosidhi, B. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pemerintahan Daerah (Studi Empiris Pada Kabupaten Bangkalan). *Jurnal InFestasi*, *9*(2), 123–136.

Utomo, A. I., Tanuwijaya, J., & Gunawan, A. W. (2024). The Influence of Organizational Culture on Organizational Performance with Organizational Commitment and Leadership as Mediation.

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)
Volume 13 Nomor 9 September 2026

Journal La Sociale, *5*(2), 531–538. https://doi.org/10.37899/journal-la-sociale.v5i2.1114

Wahyudi, E., & Sugiono, E. (2024). The Influence of Organizational Culture, Work Environment and Job Stress on Job Satisfaction Through Organizational Commitment as an Intervening Variable on Employees. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, *9*(2), 1335–1351. https://doi.org/10.31851/jmksp.v9i2.16680

Wang, S., Wang, L., Liu, D., Xin, Y., Sun, G., Wang, Y., Wang, J., & Ping, L. (2022). The application of specialised management assistants in demand forecasting of human resources. *Heliyon*, *8*(12), e11965. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11965

Wardhana, A. (2024). *Kinerja Organisasi*. *November*.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. PT. Raja Grafindo Persada.

Wulandari, P. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior perawat rumah sakit islam yogyakarta. In *program studi manajemen-jurusan manajemen fakultas ekonomi universitas negeri yogyakarta*.

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. CV Nas Media Pustaka.