BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menghadapi segala perubahan dan perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat, masalah sumber daya manusia merupakan masalah yang sangat penting. Pembinaan terhadap kemampuan dan profesionalisme sumber daya manusia perlu dilakukan secara berkesinambungan supaya mampu untuk mengantisipasi berbagai perubahan khususnya di bidang minyak dan gas bumi serta panas bumi dan dapat mengakses segala macam informasi, salah satunya adalah melalui pendidikan (Rahayuningsih, 2018). Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi, di mana sumber daya manusia menjadi roda penggerak dalam suatu organisasi baik sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan kualifikasi (Wahyuni *et al*., 2022).

Keberhasilan dalam mempertahankan keberadaan suatu organisasi sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia terutama upaya untuk menaikkan efisiensi serta efektivitas kinerja dari pegawai. Kinerja pegawai yakni sebuah hasil yang seseorang raih dalam pekerjaannya terkait pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya pada organisasi dalam meraih sasaran kerja (Irawati *et al*., 2024).

Kinerja pegawai memiliki keterkaitan erat dengan komunikasi, budaya organisasi dan kompetensi pegawai, di mana komunikasi yang efektif mampu memperlancar aliran informasi dan kolaborasi antar unit sehingga mendukung pelaksanaan tugas, sementara budaya organisasi dapat menciptakan lingkungan

kerja yang kondusif dan memberikan kejelasan arah dan tujuan organisasi, dan kompetensi memberikan kemampuan teknis serta profesional dalam menyelesaikan pekerjaan (Choudry *et al*., 2022).

Peningkatan kinerja pegawai juga menjadi perhatian utama dalam mewujudkan tata kelola organisasi yang baik. Kinerja yang optimal mencerminkan kemampuan organisasi dalam mengelola potensi pegawainya secara tepat, sekaligus menunjukkan keberhasilan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Apriani *et al*., 2023). Lingkungan kerja yang mendukung akan mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal, bertanggung jawab, serta berorientasi pada hasil, sehingga organisasi perlu memberikan perhatian yang serius terhadap aspek pengelolaan sumber daya manusia secara menyeluruh guna memastikan tercapainya kinerja yang berkelanjutan dan sejalan dengan visi serta misi organisasi (Fau & Buulolo, 2023).

Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe merupakan salah satu instansi Pemerintahan Kota Lhokseumawe, berdasarkan data Laporan Kinerja Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe tahun 2024, di mana diperoleh hasil bahwa capaian kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe pada aspek pencapaian program yang hanya berada pada angka 66,67%, sehingga menunjukkan adanya kesenjangan antara perencanaan dan realisasi kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi memiliki dampak terhadap kinerja pegawai, di mana komitmen organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Caraciolla & Nurwanti, 2025). Semakin

banyak jumlah pegawai yang mampu mencapai kinerja yang diharapkan oleh sebuah instansi, maka semakin baik kinerja instansi tersebut (Suryadi & Efendi, 2018).

Berdasarkan data yang diperoleh dari Laporan Kinerja Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe tahun 2023 dan 2024, berikut data capaian kinerja pegawai periode 2019-2024 pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe:

Tabel 1. 1
Capaian Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe

Tahun	Target & Realisasi		Capaian	Keterangan
	Target	Realisasi		
2019	50,01	54,87	109,72%	Tercapai
2020	50,01	55,00	109,98%	Tercapai
2021	60,01	55,40	92,32%	Tidak Tercapai
2022	60,01	55,80	92,98%	Tidak Tercapai
2023	60,01	60,18	100,28%	Tercapai
2024	95,98	80,09	83,44%	Tidak Tercapai

Sumber: Laporan Kinerja Setdako Lhokseumawe (2026)

Berdasarkan data capaian kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe pada tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Pada tahun 2019 dan 2020 capaian kinerja berhasil melampaui target yang telah ditetapkan, bahkan mencapai lebih dari 100%, yang menandakan bahwa kinerja pegawai pada periode tersebut tergolong sangat baik. Namun, pada tahun 2021 dan 2022 terjadi penurunan capaian kinerja yang berada di bawah target, sehingga dikategorikan tidak tercapai. Meskipun pada tahun 2023 capaian kembali meningkat dan berhasil melampaui target, pada tahun 2024 kembali terjadi penurunan yang cukup signifikan dengan capaian hanya sebesar 83,44%, jauh di bawah target yang ditetapkan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum stabil dan belum sepenuhnya optimal, sehingga

diperlukan upaya perbaikan yang berkelanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait komunikasi organisasi, budaya organisasi, kompetensi, serta komitmen organisasi guna meningkatkan kinerja pegawai secara konsisten.

Kinerja pegawai merupakan aspek yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena menjadi indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tinggi rendahnya kinerja pegawai mencerminkan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien (Usman *et al*., 2023). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan peran dan kedudukan dalam organisasi (Saputra & Fernos, 2023). Kinerja pegawai mencerminkan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, serta kesesuaiannya dengan standar dan tujuan organisasi (Laoli & Ndraha, 2022). Penelitian sebelumnya menemukan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti penelitian Rosyid & Darojat (2022) dan penelitian Sandy *et al*. (2023) yang menemukan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian Sutarto & Habeahan (2022) dan penelitian Hidayat *et al*. (2022) yang menemukan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian Alshaer (2025) dan penelitian Syanan & Magdalena (2023) yang menemukan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, serta penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Fauzi &

Nugroho (2024) dan Noor *et al*. (2023) yang juga menemukan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang dapa mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi, hal ini dikarenakan komitmen yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, loyalitas, serta berupaya untuk memberikan hasil kerja terbaik bagi instansi tempatnya bekerja. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang kuat cenderung menunjukkan dedikasi, keterlibatan, dan kesediaan untuk berkontribusi demi tercapainya tujuan organisasi (Wakhid & Mardalis, 2024). Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengkreasikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Maravilla & Tuble, 2025).

Berdasarkan Laporan Kinerja Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe tahun 2024, komitmen organisasi diduga belum sepenuhnya optimal yang tercermin dari belum maksimalnya keterlibatan pegawai dalam pencapaian target kinerja organisasi, di mana rendahnya komitmen dapat melemahkan pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang rendah cenderung kurang termotivasi untuk menyampaikan dan menerima informasi yang benar, berkoordinasi secara efektif, serta menjalankan tugas dengan optimal yang pada akhirnya menurunkan efektivitas komunikasi organisasi dalam mendorong kinerja (Syaifuddin & Sumartik, 2022). Penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Lutfi *et al*. (2022) dan penelitian Setrojoyo *et al*. (2023) yang

menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang pernah dilakukan oleh Dafiq & Solihat (2023) dan penelitian Aiyub *et al*. (2021) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian yang pernah dilakukan oleh Rosita *et al*. (2021) Ahmad *et al*. (2025) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasi di samping sebagai variabel independen juga berperan sebagai variabel intervening, hal ini dikarenakan komitmen organisasi mampu menjembatani hubungan antara faktor-faktor internal organisasi dengan kinerja pegawai seperti komunikasi organisasi, budaya organisasi, maupun kompetensi yang tidak secara langsung selalu berdampak signifikan terhadap kinerja, melainkan melalui komitmen yang dimiliki pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Maravilla & Tuble (2025) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi yang efektif akan menciptakan pemahaman yang jelas mengenai tugas, tanggung jawab, serta tujuan organisasi, sehingga mendorong munculnya rasa memiliki dan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Sentrojoyo *et al*. (2023) dan penelitian Rupi *et al*. (2021) menemukan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening, sedangkan penelitian Dewi *et al*. (2024) serta penelitian Tarakci *et al*. (2024) menemukan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel

intervening. Kemudian penelitian yang pernah dilakukan oleh Suartama *et al*. (2024) dan penelitian Korda & Rachmawati (2022) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening, sedangkan penelitian Adam *et al*. (2018) dan penelitian Sukarji (2023) menemukan budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Penelitian lainnya yang pernah dilakukan Victhori *et al*. (2025) dan penelitian Ricardson & Pane (2025) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening, sedangkan penelitian Agung *et al*. (2024) dan penelitian Silaban *et al*. (2021) menemukan kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan komitmen organisasi adalah komunikasi organisasi, hal ini dikarenakan komunikasi yang efektif akan menciptakan pemahaman yang jelas antara pimpinan dan pegawai dalam melaksanakan tugas serta mencapai tujuan bersama. Komunikasi merupakan usaha atau upaya untuk mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapatan tersebut (Nasution & Rizky, 2024). Berdasarkan Laporan Kinerja Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe tahun 2024, Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe memiliki permasalahan terkait komunikasi organisasi yang belum sepenuhnya berjalan secara efektif, di mana hal ini terlihat dari masih

belum tercapainya rata-rata persentase pencapaian program yang hanya sebesar 66,67%, kemudian persentase indeks kepuasan masyarakat hanya 98,16%, dan persentase peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintah daerah sebesar 87,19%, di mana hal ini dikarenakan ketidaksamaan pemahaman pegawai terhadap tugas dan target kerja, keterlambatan penyampaian informasi dari pimpinan kepada pegawai, serta kurang optimalnya koordinasi antar bagian dan subbagian. Komunikasi organisasi yang tidak efektif dapat menyebabkan terjadinya perbedaan persepsi pegawai terhadap tujuan dan target kerja instansi (Sidauruk, 2013).

Penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Viona *et al*. (2023) dan penelitian Rudi *et al*. (2019) menemukan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang pernah dilakukan oleh Febrial & Hermaningsih (2020) dan penelitian Perdamean *et al*. (2021) menemukan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian yang pernah dilakukan oleh Syukur *et al*. (2019) Kurniawan (2015) yang menemukan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Panjaitan *et al*. (2022) dan Siwi *et al*. (2020) menemukan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan penelitian Diniawaty *et al*. (2025) dan penelitian Hardiyanti *et al*. (2022) menemukan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Sementara itu, penelitian Kucuk *et al*.

(2025) dan penelitian Yenen *et al*. (2014) yang menemukan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

Budaya organisasi termasuk salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini dikarenakan budaya organisasi membentuk nilai, sikap, dan perilaku kerja yang menjadi pedoman bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya organisasi yang mendukung inovasi, keterbukaan, dan penghargaan terhadap kinerja akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana pegawai merasa dihargai dan memiliki kejelasan peran serta arah kerja (Bogale & Debela, 2024). Berdasarkan Laporan Kinerja Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe tahun 2024, di mana budaya organisasi belum sepenuhnya mampu mendorong kinerja pegawai secara optimal yang tercermin dari rendahnya pencapaian program kerja serta belum maksimalnya peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan daerah. Budaya kerja yang belum sepenuhnya menekankan kedisiplinan, inovasi, dan orientasi pada hasil dapat berdampak pada rendahnya produktivitas pegawai. Budaya organisasi yang belum kuat dan belum terinternalisasi oleh pegawai dapat menyebabkan rendahnya kedisiplinan kerja, kurangnya inisiatif dalam penyelesaian tugas sesuai target, dan kurangnya orientasi pada hasil yang diharapkan, sehingga berdampak negatif pada kinerja pegawai dan pencapaian sasaran organisasi (Oktaviannur, 2023).

Penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Kim & Jung (2022) dan penelitian Mulugeta (2020) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan

penelitian yang pernah dilakukan oleh Sandy *et al*. (2023) dan penelitian Alviani & Yulihasri (2024) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Lestari (2016) dan penelitian Oktaviannur (2023) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Alshaer (2025) dan penelitian Perdana *et al*. (2024) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan penelitian Wicaksono & Muafi (2021) dan penelitian Jazilah (2023) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Sementara itu, penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Pathan (2022) serta penelitian Witasari *et al*. (2025) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

Kompetensi juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini dikarenakan kompetensi mencerminkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai, maka semakin baik pula kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien (Surtiani *et al.*, 2022). Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya secara efektif yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang sesuai dengan tuntutan jabatan (Tammubua *et al*., 2025).

Berdasarkan Laporan Kinerja Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe tahun 2024, di mana kompetensi pegawai diduga belum optimal khususnya dalam penguasaan keterampilan teknis dan pemanfaatan teknologi informasi yang ditandai dengan belum tercapainya target kinerja organisasi secara menyeluruh. Kondisi ini tercermin dari rata-rata persentase pencapaian program yang hanya mencapai 66,67%, yang menunjukkan bahwa pelaksanaan program kerja belum berjalan secara maksimal sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Selain itu, persentase peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan daerah yang berada pada angka 87,19% mengindikasikan bahwa kemampuan pegawai dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien masih perlu ditingkatkan. Kompetensi yang belum optimal, terutama dalam aspek teknis dan pemanfaatan teknologi informasi, berpotensi menghambat efektivitas kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas administrasi, pengolahan data, serta penyediaan pelayanan publik yang berkualitas, sehingga berdampak pada capaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Hapsari *et al*. (2022) dan penelitian Suarniti & Bagia (2022) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Pariesti *et al*. (2022) dan Jamal *et al*. (2022) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Hamdiah *et al*. (2023) dan penelitian (Airyq *et al*., 2023) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Moreira *et al*. (2022) dan penelitian Baidun *et al*. (2024) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan penelitian Lewandi *et al*. (2022) dan penelitian Juariah *et al*. (2024) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Sementara itu, penelitian Rantesalu *et al*. (2016) dan penelitian Anggraini & Fauzan (2022) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

Peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh faktor individual, tetapi juga oleh bagaimana organisasi membangun sistem kerja yang mendorong keterikatan pegawai terhadap organisasi, di mana komitmen organisasi berperan sebagai mekanisme psikologis yang mengubah sikap dan persepsi pegawai menjadi perilaku kerja yang produktif (Taswito *et al*., 2024). Perkembangan literatur manajemen sumber daya manusia juga menekankan pentingnya integrasi antara komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan kompetensi dalam membentuk komitmen organisasi yang kuat. Lingkungan kerja yang komunikatif dan mendukung kebutuhan psikologis pegawai akan menciptakan budaya organisasi yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, yang selanjutnya memperkuat komitmen organisasi dan berdampak positif pada kinerja pegawai (Wang *et al*., 2024). Selain itu, kompetensi yang tinggi tanpa diimbangi oleh komitmen organisasi belum tentu dapat menghasilkan kinerja yang optimal, di mana hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berfungsi sebagai variabel yang krusial dalam menjelaskan hubungan antara faktor-faktor internal pegawai dengan kinerja, khususnya dalam organisasi pemerintahan yang memiliki

karakteristik birokratis dan tuntutan pelayanan publik yang tinggi (Nawangsari *et al*., 2023).

Permasalahan yang dihadapi oleh Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe tidak hanya terletak pada rendahnya capaian kinerja, tetapi juga bisa dipengaruhi oleh komunikasi organisasi yang belum efektif, di mana kurangnya aliran informasi yang jelas dan koordinasi lintas unit dapat menghambat pemahaman tugas dan pencapaian target kinerja (Arif & Indrawijaya, 2021). Selain itu, budaya organisasi juga dapat menjadi masalah serius jika tidak menunjukkan kejelasan tugas dan arah yang hendak dicapai oleh suatu organisasi (Dunggio, 2020). Kemudian, kompetensi pegawai yang belum optimal dalam menguasai keterampilan teknis dan pemanfaatan teknologi informasi juga berpotensi menurunkan produktivitas kerja (Yustiana *et al*., 2023). Terakhir, komitmen organisasi yang rendah sebagai refleksi keterikatan dan loyalitas terhadap tujuan organisasi juga berpotensi dalam mengurangi kontribusi positif antara komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai (Izar & Soliha, 2025).

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara komunikasi organisasi, budaya organisasi, kompetensi, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai, masih terdapat beberapa *research gap* yang menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut. Terdapat inkonsistensi hasil penelitian, di mana Rosyid & Darojat (2022) serta Sandy *et al*. (2023) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara Dafiq & Solihat (2023) menemukan pengaruh yang tidak signifikan, bahkan Rosita *et al*. (2021)

menemukan pengaruh negatif. Selain itu, penelitian seperti Hidayat *et al*. (2022) dan Alshaer (2025) cenderung hanya menguji pengaruh langsung komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja tanpa memasukkan komitmen organisasi sebagai variabel intervening secara komprehensif. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan Kim & Jung (2022) dan Mulugeta (2020) umumnya dilakukan pada sektor *non*-pemerintahan sehingga belum sepenuhnya mempresentasikan kondisi organisasi pemerintahan daerah. Lebih lanjut, terdapat perbedaan temuan terkait peran komitmen organisasi sebagai variabel intervening, di mana Setrojoyo *et al*. (2023) dan Rupi *et al*. (2021) menemukan adanya peran intervening, sedangkan Dewi *et al*. (2024) dan Tarakci *et al* (2024) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan tersebut. Oleh karena itu, hal tersebut menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut secara empiris.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dilihat bahwa kinerja pegawai masih belum optimal yang tercermin dari rata-rata persentase pencapaian program yang hanya sebesar 66,67%, indeks kepuasan masyarakat sebesar 98,16%, serta persentase peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan daerah sebesar 87,19%. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang diduga berkaitan dengan komunikasi organisasi yang belum berjalan secara efektif sehingga menghambat koordinasi dan pemahaman tugas antar unit kerja, budaya organisasi yang belum sepenuhnya mendorong disiplin, inovasi, dan orientasi pada hasil, serta kompetensi pegawai yang belum optimal khususnya dalam penguasaan

keterampilan teknis dan pemanfaatan teknologi informasi. Selain itu, tingkat komitmen organisasi pegawai yang belum kuat juga berpotensi memperlemah keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap tujuan organisasi, sehingga berdampak pada rendahnya kontribusi positif komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Permasalahan-permasalahan tersebut menunjukkan perlunya kajian empiris yang mendalam untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai serta komitmen organisasi pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang "Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe?

4. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe?
6. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe?
7. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe?
8. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe?
9. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe?
10. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.

2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.
5. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.
7. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.
8. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.
9. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.
10. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian di atas. Penulis mengharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

1. Manfaat teoritis
    a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber pengetahuan, rujukan, serta acuan bagi semua pihak yang ingin memahami, mendalami, dan menambah wawasan mengenai manajemen khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.
    b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumentasi ilmiah yang bermanfaat untuk kegiatan akademik, bagi peneliti sendiri, dan bagi pihak fakultas.
2. Manfaat praktis
    a. Penelitian ini dapat bermanfaat memberikan sumbangan bagi pemecahan masalah yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.
    b. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian dan evaluasi terhadap pengetahuan yang telah didapat mengenai manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.