

PENGARUH KOMPETENSI, *AUTHORITY* DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDAM TIRTA KAMPAR BANGKINANG

Zamhir Basem¹; Muhammad Salis²; Suarni Norawati³; Syamsul Bahri⁴; Wardani Voleta⁵

Prodi Manajemen, STIE Bangkinang, Riau 28411, Indonesia
 Jln. Dr. A Rahman Saleh, Bangkinang, Kabupaten Kampar, Riau 28463
 E-mail : zamhirbasem803@gmail.com (Koresponding)

Abstract: This study aims to determine the influence of competence, authority and commitment on employee performance, both simultaneously and partially, at PERUMDAM Tirta Kampar Bangkinang. The population in this research consisted of 120 employees, with a sample of 92 respondents determined using the slovin formula. Data were collected through questionnaires, interviews and documentation. The data analysis was carried out using multiple linear regression with the help of SPSS version 26. The results showed that simultaneously, competence, authority and commitment have a significant effect on employee performance. Partially, each independent variable also has a significant effect on employee performance. The contribution of competence, authority and commitment to employee performance was 59.7%, while the remaining 40.3% was influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Competence, Authority, and Commitment to Employee Performance*

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berfokus pada pengelolaan tenaga kerja sebagai elemen strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan utama MSDM adalah memastikan setiap karyawan mampu memberikan kontribusi optimal sehingga kegiatan operasional berjalan efektif dan efisien. Regulasi hubungan kerja seperti UU No. 6 Tahun 2023 serta PP No. 35, 36, dan 37 Tahun 2021 menjadi dasar terciptanya hubungan kerja yang adil dan harmonis. Namun dalam praktiknya, berbagai kendala seperti keterlambatan layanan, respon kerja yang kurang optimal, dan minimnya inovasi masih terjadi, sehingga peningkatan kompetensi, pemberian wewenang yang jelas, dan penguatan komitmen karyawan menjadi hal penting.

PERUMDAM Tirta Kampar Bangkinang sebagai penyedia layanan publik di bidang air bersih sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawainya. Berdasarkan regulasi terbaru, termasuk Perda No. 7 Tahun 2020, perusahaan terus beradaptasi dengan tuntutan pelayanan dan perkembangan

teknologi. Tantangan utamanya adalah meningkatkan kinerja karyawan agar mampu mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan. Karyawan yang kompeten, memiliki kewenangan sesuai tugas, dan berkomitmen tinggi akan lebih mampu menjalankan tanggung jawabnya serta memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat.

Pihak PERUMDAM Tirta Kampar Bangkinang telah mempekerjakan sebanyak 120 orang karyawan, dapat dilihat pada Tabel I.1

Tabel I.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Pelanggan PERUMDAM Tirta Kampar Bangkinang Tahun 2022 s.d 2024

No	Tahun	Tingkat Pendidikan				Jumlah Karyawan	Jumlah pelanggan
		SL TP	SL TA	D 3	S1		
1	2022	1	81	2	23	107	3.532
2	2023	2	80	2	26	110	3.620
3	2024	2	83	2	33	120	11.931
Jumlah		5	244	6	82	337	19.083

Rata-rata	1,67	81,33	2,00	27,33	112,33	6.361
-----------	------	-------	------	-------	--------	-------

Sumber: PERUMDAM Tirta Kampar Bangkinang, 2025

Berdasarkan Tabel I.1 mengenai jumlah karyawan PERUMDAM Tirta Kampar Bangkinang tahun 2022–2024, terlihat bahwa mayoritas karyawan berpendidikan SLTA (rata-rata 81,33 orang per tahun), sedangkan karyawan berpendidikan S1 masih relatif sedikit (rata-rata 27,33 orang). Kondisi ini menunjukkan perlunya peningkatan kompetensi melalui pendidikan formal atau pelatihan untuk mendukung kualitas layanan. Sementara itu, jumlah pelanggan terus meningkat dari 13.532 pada tahun 2022 menjadi 21.931 pada tahun 2024, yang mengindikasikan kebutuhan akan kapasitas SDM yang lebih baik.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kesenjangan (gap) antara teori dan kondisi empiris di lapangan. Secara teoritis, kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi, *authority*, dan komitmen kerja (Mangkunegara, 2018; Wibowo, 2017; Hasibuan, 2016). Karyawan yang kompetensinya tinggi diharapkan mampu bekerja secara efektif dan efisien. Selain itu, pelimpahan wewenang yang tepat dapat meningkatkan rasa tanggung jawab (Manullang, 2016), sedangkan komitmen kerja yang kuat mendorong loyalitas serta dedikasi terhadap organisasi (Edison, Anwar & Komariyah, 2017).

Namun secara empiris, pada PERUMDAM Tirta Kampar Bangkinang masih ditemukan beberapa fenomena yang tidak sesuai dengan teori, seperti fluktuasi keikutsertaan karyawan dalam workshop, distribusi kewenangan yang belum merata, dan kualitas pelayanan yang belum konsisten optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompetensi, *authority*, dan komitmen yang dimiliki karyawan belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kinerja secara maksimal. Dengan demikian, terdapat *research gap* antara teori dan kenyataan di lapangan, sehingga penelitian ini perlu dilakukan untuk menguji kembali

pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di PERUMDAM Tirta Kampar Bangkinang.

Penelitian ini didasarkan pada teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang menekankan peran strategis manusia dalam pencapaian tujuan organisasi. MSDM memandang bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki, kejelasan pemberian wewenang (*authority*), serta tingkat komitmen terhadap organisasi. Pengelolaan ketiga aspek tersebut secara tepat diyakini mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan, khususnya dalam organisasi pelayanan publik seperti PERUMDAM Tirta Kampar Bangkinang.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu disiplin ilmu atau metode yang berfokus pada pengaturan hubungan serta peran tenaga kerja yang dimiliki individu secara efektif dan efisien.

Kompetensi

Sedarmayanti (2017:11) kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Indikator kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap (*attitude*), pengalaman, penguasaan, dan keahlian.

Authority

Manullang (2016:190) wewenang pekerjaan yaitu menunjukkan tugas atau kewajiban kepada orang lain untuk meringankan beban pekerjaan seseorang. Indikator *authority* yaitu tugas, kekuasaan, tanggung jawab, ketegasan dan kesesuaian.

Komitmen

Wahyudi & Salam (2020:4) komitmen adalah sikap dasar yang melekat

di dalam hati dan pikiran, yang mengendalikan perilaku sesuai dengan perjanjian di awal. Indikator komitmen yaitu sikap, loyalitas, ketaatan, disiplin kerja dan tujuan instansi.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada PERUMDAM Tirta Kampar Bangkinang selama dua bulan, yaitu pada Juli hingga Agustus 2025. Data yang digunakan terdiri dari data kuantitatif, yaitu data yang dapat diukur atau dihitung secara numerik seperti angka dan perhitungan statistik, serta data kualitatif yang bersifat deskriptif dan menggambarkan karakteristik atau makna suatu fenomena. Sumber data dalam penelitian ini meliputi data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui instrumen penelitian, serta data sekunder yang berasal dari informasi yang telah dikumpulkan dan dipublikasikan oleh pihak lain untuk kemudian dimanfaatkan kembali sebagai pendukung analisis.

HASIL

Uji Reliabilitas

Tabel IV.7 Hasil Pengujian Reliabilitas

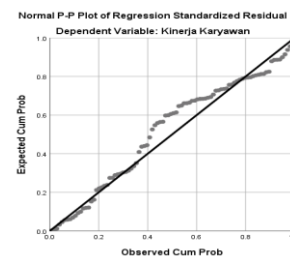
No	Sub Variabel	Alpha Cronbach's	Jumlah Item	
			Valid	Tidak
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,704	15	0
2	Kompetensi (X ₁)	0,762	18	0
3	Authority (X ₂)	0,861	15	0
4	Komitmen (X ₃)	0,751	15	0

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel diatas membuktikan bahwa keempat konstruk dalam penelitian ini memenuhi syarat reliabilitas ($\alpha > 0.7$). Variabel authority (X₂) memiliki reliabilitas sangat baik (0,861), sementara kompetensi (X₁ = 0,762), komitmen (X₃ = 0,751), dan kinerja karyawan (Y = 0,704) memiliki reliabilitas baik. Tidak ada item yang dinyatakan tidak valid dalam seluruh instrumen.

Uji Normalitas

Gambar IV.1 Hasil Pengujian Normalitas



Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan gambar tersebut, menunjukkan bahwa titik pada Normal P-P Plot mengikuti garis diagonal, sehingga residual berdistribusi normal dan model regresi untuk kinerja karyawan dinyatakan valid.

Uji Multikolinearitas

Tabel IV.8 Hasil Pengujian Multikolineritas

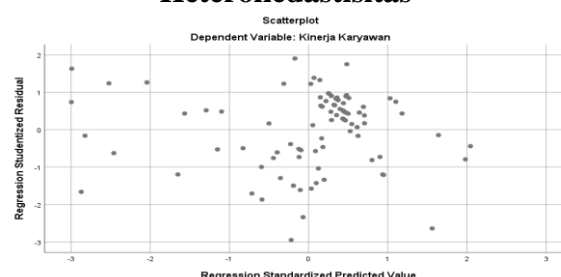
N	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Kompetensi (X ₁)	0,324	3.807	Bebas Kasus Multikolineritas
2	Authority (X ₂)	0,281	3.553	Bebas Kasus Multikolineritas
3	Komitmen (X ₃)	0,635	1.575	Bebas Kasus Multikolineritas

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai VIF di bawah 10 dan toleransi di atas 0,1. Dengan demikian, model regresi tidak mengandung multikolinearitas dan memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian lanjutan.

Uji Heterokedastisitas

Gambar IV.2 Hasil Pengujian Heterokedastisitas



Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan gambar tersebut, scatterplot menunjukkan sebaran titik residual yang acak tanpa pola tertentu, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Dengan demikian, model regresi dinyatakan layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda
Tabel IV.9 Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4.758	5.463	-
	Kompetensi	0.767	0.105	0.857
	Authority	0.493	0.109	0.707
	Komitmen	0.325	0.103	0.620

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel diatas juga disajikan persamaan regresi linear berganda berikut ini :

$$Y = 4,758 + 0,767 X_1 + 0,493 X_2 + 0,325 X_3$$

Diketahui nilai konstanta (α) sebesar 4,758 menunjukkan bahwa ketika kompetensi (X_1), authority (X_2), dan komitmen (X_3) dianggap bernilai nol, kinerja karyawan tetap berada pada angka 4,758. Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,767 menandakan bahwa setiap peningkatan kompetensi 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,767 satuan, dan sebaliknya. Koefisien authority sebesar 0,493 juga menunjukkan pengaruh positif, di mana peningkatan authority 1 satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,493 satuan. Sementara itu, koefisien komitmen sebesar 0,325 mengindikasikan bahwa kenaikan komitmen 1 satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,325 satuan. Dengan demikian, ketiga variabel independen terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)
Tabel IV.10 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1					

1	Regressi on	3075.561	3	1025.187	45.868	0.000 ^b
	Residual	1966.873	8	22.351	-	-
	Total	5042.435	9	-	-	-

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel diatas, nilai F-hitung sebesar 45,868 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa kompetensi, authority, dan komitmen berpengaruh sangat signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai F-hitung yang lebih besar dari F-tabel (2,708) serta signifikansi yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ menegaskan bahwa hipotesis simultan diterima pada tingkat kepercayaan 95%.

Uji Parsial (Uji t)
Tabel IV.11 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig	$\alpha = 5\%$	ket
1	Kompetensi (X_1)	7,325	1,987	0,000	0,050	Sangat Signifikan
2	Authority (X_2)	3,857	1,987	0,000	0,050	Sangat Signifikan
3	Komitmen (X_3)	3,238	1,987	0,000	0,050	Sangat Signifikan

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji parsial menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompetensi, authority, dan komitmen masing-masing memperoleh nilai signifikansi 0,000, sehingga seluruhnya dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, hipotesis parsial untuk ketiga variabel dapat diterima.

Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi
Tabel IV.12 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.781 ^a	0.610	0.597	4.728

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,781 menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi, authority, dan komitmen dengan kinerja karyawan berada pada kategori kuat. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,597 mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 59,7% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya 40,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi, *Authority* Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil regresi simultan menunjukkan bahwa kompetensi, authority dan komitmen berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama membentuk fondasi utama yang menentukan efektivitas kerja, dimana kompetensi menyediakan kemampuan teknis, authority memberikan kejelasan wewenang, dan komitmen memperkuat keterikatan serta tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Kompetensi yang diartikan sebagai kemampuan karyawan menjalankan tugas berdasarkan keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja Wibowo (2016:271) memperoleh rata-rata 3,93 dengan indikator tertinggi sebesar 4,13. Hasil ini konsisten dengan penelitian Krisnawati (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga semakin tinggi kompetensi individu maka semakin optimal hasil kerja yang dicapai.

Authority juga terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Manullang (2016:190) menjelaskan bahwa authority berkaitan dengan pelimpahan tugas untuk mendukung kelancaran pekerjaan dalam organisasi. Rata-rata jawaban responden sebesar 3,84 diperkuat oleh indikator harapan kerja yang sesuai dengan hasil pekerjaan skor 4,04. Hasil ini sejalan dengan penelitian Lestari (2016) yang menemukan bahwa *Personality Authority*

berpengaruh signifikan dan memiliki korelasi kuat terhadap kinerja karyawan di Pusdiklat PT KAI, sehingga menegaskan pentingnya pemberian wewenang yang jelas kepada setiap individu.

Komitmen juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja, sebagaimana dijelaskan Wibowo (2017:214) bahwa komitmen mencerminkan loyalitas dan kesediaan individu untuk terlibat dalam pengembangan organisasi. Indikator tertinggi dalam penelitian ini adalah menjadikan visi dan misi sebagai pedoman kerja dengan skor 4,28. Penelitian ini sejalan dengan temuan Nova Zulfani Panggabean (2025), serta didukung oleh studi Achmad Rozi dkk (2024) yang menemukan kontribusi simultan kompetensi dan komitmen terhadap kinerja sebesar 76,5%. Penelitian Wan Yafi'ah Mudrikah dkk (2021) juga menunjukkan bahwa wewenang dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja, sehingga ketiga variabel tersebut terbukti menjadi penentu penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016:41) menjelaskan bahwa kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik pribadi seseorang yang secara langsung memengaruhi kinerja yang dihasilkannya. Kompetensi yang dimaknai sebagai kemampuan kumulatif individu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar mutu dan waktu menjadi aspek penting yang wajib dimiliki setiap karyawan. Kemampuan ini tidak hanya mendukung efektivitas kerja, tetapi juga mencerminkan kualitas profesionalitas individu dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Dalam penelitian ini, kompetensi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai signifikansi 0,000. Temuan tersebut

mengindikasikan bahwa kompetensi memiliki kontribusi yang sangat berarti terhadap peningkatan kinerja. Dukungan empiris dari responden juga terlihat pada indikator “kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan tidak mengganggu pekerjaan orang lain” yang memperoleh skor 4,11 dengan kategori setuju.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Nofi Naifatul Muslimah (2016) dalam jurnal JMK yang menyatakan bahwa kompetensi, khususnya aspek pengetahuan dan keterampilan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengetahuan menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja, sementara hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua aspek tersebut memberikan kontribusi sebesar 65,7% terhadap kinerja karyawan. Sisanya, sebesar 34,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian tersebut. Konsistensi hasil ini semakin menegaskan bahwa kompetensi merupakan faktor kunci dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal.

Pengaruh *Authority* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Malayu Hasibuan (2016:64), wewenang merupakan kekuasaan resmi yang dimiliki seseorang untuk mengambil tindakan dan memberikan perintah kepada orang lain demi mencapai tujuan organisasi. *Authority* dipahami sebagai pelimpahan tugas dan tanggung jawab kepada individu dalam organisasi agar mampu menjalankan perannya secara efektif. Dengan adanya wewenang yang jelas, karyawan memiliki landasan operasional dalam mengambil keputusan yang relevan dengan tugasnya.

Dalam penelitian ini, *authority* terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dengan nilai signifikansi 0,000. Signifikansi tersebut diperkuat oleh jawaban responden pada indikator “mutu pekerjaan dipertanggung jawabkan berdasarkan standarisasi” dengan skor 3,95 (setuju). Indikator pada regulasi yang lebih atas dengan skor 3,92 juga memperlihatkan bahwa pelaksanaan wewenang yang sesuai aturan

mampu meningkatkan ketepatan keputusan dan kualitas kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Yolanda Oktarina (2024) dalam jurnal DINAMIKA, yang menyatakan bahwa delegasi, otoritas dan tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menegaskan pentingnya penerapan praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif, terutama dalam hal pendelegasian dan pemberian otoritas yang tepat. Demikian pula penelitian Agung Khairul Tazri dkk (2024) menunjukkan bahwa *delegation of authority* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di kantor gubernur Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil penelitian dan dukungan teori, dapat disimpulkan bahwa pelimpahan wewenang atau *authority* merupakan prosedur penting yang harus dijalankan sesuai ruang lingkup pekerjaan. Wewenang yang jelas, terstruktur dan sesuai regulasi memungkinkan karyawan bekerja lebih efektif, membuat keputusan yang tepat, serta memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi menggambarkan keterikatan individu terhadap tempatnya bekerja, yang tercermin melalui loyalitas, kesediaan menjalankan kewajiban, serta keselarasan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi (Marnoto & Dewatmoko, 2022:137). Komitmen juga mencerminkan rasa memiliki dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Hasil uji parsial (t) menunjukkan nilai signifikansi 0,000, yang mengindikasikan bahwa komitmen berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan.

Signifikansi ini diperkuat oleh kecenderungan jawaban responden yang menyatakan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan program dan kegiatan organisasi (bobot 4,12), serta capaian kerja yang mampu memberikan kepuasan kepada atasan (bobot 4,09).

Temuan ini sejalan dengan penelitian Hasan (2023) yang menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi sebagai variabel intervening. Hasil tersebut menegaskan pentingnya dukungan organisasi dalam meningkatkan komitmen dan motivasi karyawan.

Selain itu, Kaswan (2017:216) menjelaskan bahwa komitmen karyawan tercermin melalui loyalitas, dedikasi, serta kemauan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Hal ini berkaitan dengan hasil kuesioner yang menunjukkan bahwa karyawan menghargai uraian tugas sebagai kekuatan dalam pekerjaannya (bobot 3,92). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan dengan komitmen tinggi cenderung merasa pekerjaan bukan sebagai beban, melainkan kebutuhan kerja, sehingga lebih mampu bekerja optimal dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian ini dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji simultan variabel kompetensi, *authority* dan komitmen berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Berdasarkan uji secara parsial, variabel kompetensi, *authority* dan komitmen masing-masing berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kontribusi variabel independen (kompetensi, *authority* dan komitmen) memberikan kontribusi sebesar 59,7% terhadap variabel dependen sedangkan sisanya sebesar 40,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

Basem et al., (2022) Basem, Z., Yusril, M., & Pangestika, N. D. (2022). Analysis of Discipline, Organizational Commitment, Work Environment and Their Effect on Employee Performance PT. Adhiyasa

Bangkinang. *INFLUENCE: International Journal of Science Review*, 4(2), 11–22. <https://influence-journal.com/index.php/influence/article/view/28/30>

Anisa, A., Sepiana, I., & Basem, Z. (2024). Analisis Risiko Dan Strategi Bersaing Perusahaan Pizza Hut Terhadap Domino's Pizza. *Jurnal Ilmu Bisnis dan Ekonomi Islam*, 1(2), 29-46.

Fauzi, H., Kurnadi, E., & Nuraeni, N. S. (2024). Pengaruh Kompetensi Kerja Karyawan dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(2), 220–232. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v5i2.10518>

Henrizal, H., Pirmansyah, P., Yulizar, Y., Setiawan, A., & Prayoga, D. (2023). Pengaruh skill dan competency terhadap kinerja karyawan pada pks pt. Sewangi sawit sejahtera petapahan kampar. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, 11(2), 254-261.

Norawati, S., Hanafi, A., Basem, Z., & Syahsudarmi, S. (2025). Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Daya Saing*, 11(3), 605-613.

Norawati, S., Alputra, R., & Basem, Z. (2025). Analysis of Transformational Leadership Style and Organizational Culture and Its Influence on Employee Performance Through Work Motivation as an Intervening Variable. *Journal of Accounting and Finance Management*, 6(2), 819-831.

Norawati, S., Hermanto, B., Basem, Z., & Supardi, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah

- dan Partisipasi Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru Serta Dampaknya Pada Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 5(3).
- Norawati, S., Diharja, M., & Basem, Z. (2024). The Influence of Leadership and Work Culture on Organizational Commitment and its Impact on Employee Performance at Rupbasan All Riau Region. *Dinasti International Journal of Management Science (DIJMS)*, 5(3).
- Pirmansyah, P., Dewi, D. K., Zurman, Z., & Helmiati, H. (2026). Peran Kompetensi Auditor Atas Pengaruh Skala Entitas Terhadap Kualitas Audit (Studi BUMN di BEI) The Role Of Auditor Competence On The Influence On Entity Scale On Audit Quality (Study Of Soes On The Indonesia Stock Exchange). *Jurnal Akuntansi Kompetif*, 9(1), 40-48.
- Pirmansyah, P., Wahyu, W., Kharismayanda, M., Oktaviani, W., & Helfayani, W. D. (2023). Analisis Sistem Pengendalian Intern Pemberian Kredit Pada KPRI Prima Husada Kabupaten Kampar. *Jurnal Akuntansi Kompetif*, 6(2), 395-401.
- Rahmawati, R., Pirmansyah, P., Helmiat, H., Maulina, M., Wahyu, W., & Hendrio, H. (2023). Effect of Competence of Financial Administration Officials, Internal Control System, and Financial Supervision of Financial Reporting Information. *Greenation International Journal of Economics and Accounting*, 1(3), 404-414.
- Rahmawati, R., Pirmansyah, P., Kasmawati, K., Dewi, D., & Kasmadi, K. (2025). Dampak Tingkat Pendidikan Dan Pemahaman Akuntansi Terhadap Pelaporan Keuangan Umkm Berdasarkan Sak Etap Dengan Pelatihan Penyusunan Laporan Keuangan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Proaksi Учредители: LPPM Universitas Muhammadiyah Cirebon*, 12(1), 1-17.
- Safitri, W., Zulher, Z., & Basem, Z. (2024). Analysis of Locus of Control and Self Efficacy on Satisfaction Employee Work and its Impact on Performance Achievement Levels. *Sebatik*, 28(2), 320-331.
- Syah, P., Uli, D. M., Dewi, D. K., & Munika, R. (2026). Application of Government Accounting Standards and Internal Control System to the Quality of Local Government Financial Statements with Human Resources Quality as a Moderation Variable (case study on Bangkinang Hospital). *Al-Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business*, 8(2).
- Viola, Errie Margery, and Seri, 'Pengaruh Harga, Promosi, Dan Word of Mouth Terhadap Minat Pembelian Konsumen Mobil Honda PT. Istana Deli Kejayaan (IDK2) Medan', *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 1.2 (2023), pp. 135-45, doi:10.51622/jbm.v1i2.1991
- Wulan, W., Pirmansyah, P., & Dewi, D. K. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Kampar. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, 12(1), 20-29.
- Zurliati, Z., & Basem, Z. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Guru Dalam Menerapkan Model Pembelajaran Snowball Throwing Serta Dampaknya Pada Prestasi Belajar Siswa SDN 51 dan Sdn 15 Mandau. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 10(2).