

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru

YUDIARTO¹ ; NURMANSYAH²

Universitas Lancang Kuning
Jl. Yos Sudarso No.KM. 8, Umban Sari, Kec. Rumbai, Kota Pekanbaru, Riau 28266
E-mail : nurmansyahsr@gmail.com

Submit: 14 Mei 2023

Review: 12 Juni 2023

Publish: 26 Mar 2023

*) Korespondensi

Abstract: This study aims to determine and analyze the effect of leadership, organizational culture and organizational commitment on employee performance at the Pekanbaru City Transportation Agency. In writing this thesis, the author uses data analysis with quantitative descriptive methods, with data processing using SPSS Version 25. While the population in this study were 48 civil servants. Because of the small population, the entire population was sampled in this study. Based on the results of research and discussion it can be seen that leadership has a positive and significant effect on employee performance. Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. Organizational commitment has a positive and significant impact on employee performance. Then leadership, organizational culture and organizational commitment simultaneously influence employee performance, this can be seen from the coefficient of determination (R^2) of 0.508 or 50.8%, which is the strength of the relationship between variables classified as moderate.

Keywords: *Leadership, Organizational Culture, Organizational Commitment, Employee Performance.*

Di dalam instansi pemerintahan, sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu instansi dalam penyelenggaraan pelayanan publik, serta menjadi pendukung utama dalam mencapai visi dan misi instansi yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan dari instansi diperlukan sumber daya manusia yang mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam instansi pemerintahan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS). Oleh karena itu, instansi harus mengelola pegawai negeri sipilnya secara efektif dan efisien sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam instansi pemerintahan, seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan yang baik untuk mengelola pegawainya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya. Menurut Robbins dan Judge (2016:249) kepemimpinan merupakan kemampuan

untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan.

Budaya organisasi juga penting untuk membantu meningkatkan kinerja pegawai, karena menurut Sulaksono (2015:4) budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Adanya sebuah pegangan atau pedoman dalam berperilaku di instansi akan menciptakan budaya organisasi yang baik dan juga akan menimbulkan hasil kinerja yang baik.

Komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai pada suatu instansi. Karena menurut Wibowo (2017:431) komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi

mencerminkan sejauh mana individu merasa terikat terhadap organisasi dan berusaha untuk mencapai tujuan bersama.

Nurmansyah (2019:204) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah merupakan kesediaan seorang pegawai atau sekelompok pegawai dalam melakukan suatu kegiatan dalam mencapai hasil yang telah ditentukan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan membandingkan hasil yang dapat dicapai seorang pegawai atau sekelompok pegawai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar instansi dan mendukung tercapainya tujuan instansi.

Berdasarkan pengamatan dilapangan atau wawancara awal pra penelitian, kepemimpinan yang ada di dinas perhubungan kota pekanbaru masih belum optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang merasa kurang jelas dengan informasi atau perintah yang diberikan pimpinan, dan adanya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan karena tidak termotivasi saat bekerja. Selanjutnya budaya organisasi di dinas perhubungan kota pekanbaru masih belum optimal, hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang tidak mendapatkan sanksi karena datang terlambat saat bekerja dan masih terjadinya keputusan pengangkatan atau promosi yang didasarkan pada hubungan personal atau kekerabatan. Selain itu, komitmen organisasi di dinas perhubungan kota pekanbaru masih belum optimal, hal ini terlihat dari masih ada pegawai yang datang terlambat sehingga tidak mengikuti apel pagi, masih ada pegawai yang meninggalkan kantor disaat jam kerja tanpa alasan dan tujuan yang jelas sehingga banyak pekerjaan yang tertunda dan menumpuk.

Kepemimpinan

Robbins dan Judge (2016:249) mendefinisikan kepemimpinan sebagai

kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan.

Nurmansyah (2020:168) menyatakan indikator-indikator kepemimpinan yaitu:

1. Kecerdasan
2. Kestabilan emosi
3. Kecakapan berkomunikasi
4. Motivasi pribadi dan dorongan berprestasi

Budaya Organisasi

Sulaksono (2015:4) menyatakan budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi.

Menurut Robbins dalam Fahmi (2017:237) ada beberapa indikator dalam budaya organisasi, yaitu:

1. Inisiatif individual
2. Toleransi pada tindakan berisiko
3. Kontrol
4. Sistem imbalan

Komitmen Organisasi

Wibowo (2017:431) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Nurmansyah (2019:189) menyatakan indikator-indikator komitmen organisasi dapat dilihat dari:

1. Loyalitas pada organisasi
2. Tanggung jawab pada organisasi
3. Keinginan untuk terus bekerja untuk organisasi
4. Kepercayaan yang tinggi pada organisasi

Kinerja Pegawai

Nurmansyah (2019:204) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah merupakan kesediaan seorang pegawai atau sekelompok pegawai dalam melakukan

suatu kegiatan dalam mencapai hasil yang telah ditentukan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan membandingkan hasil yang dapat dicapai seorang pegawai atau sekelompok pegawai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

Indikator penilaian kinerja dalam Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai yaitu:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Waktu
4. Disiplin

METODE

Objek penelitian yaitu Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru, yang beralamat di Jalan Abdul Rahman Hamid Komplek Perkantoran Tenayan Raya, Gedung B.9 Lt 1 dan 2, Sail, Kec. Tenayan Raya.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 48 orang yang ada di Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru. Sampel yang ada di dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil dikarenakan Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 48 orang di Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.

Dikarenakan jumlah Pegawai Negeri Sipil yang ada relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018:85).

Dalam penelitian ini penulis memakai metode deskriptif dan kuantitatif, selain itu penulis juga menggunakan analisis data berganda secara linier dengan bantuan program SPSS versi 25.

HASIL

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,881	1,823		2,129	,039
Kepemimpinan	,291	,117	,359	2,498	,016
Budaya Organisasi	,271	,129	,293	2,104	,041
Komitmen Organisasi	,190	,080	,264	2,370	,022

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25, 2023

Dari tabel 1 di atas, diperoleh $Y = 3,881 + 0,291X_1 + 0,271X_2 + 0,190X_3$. Persamaan regresi linear berganda dapat diartikan sebagai berikut: Jika kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi dianggap tidak ada (0), maka kinerja pegawai sebesar 3,881. Setiap penambahan satu satuan nilai kepemimpinan (X_1) akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,291. Setiap penambahan satu satuan nilai budaya organisasi (X_2) akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,271. Setiap penambahan satu satuan nilai komitmen organisasi (X_3) akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,190.

Tabel 2: Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,881	1,823		2,129	,039
Kepemimpinan	,291	,117	,359	2,498	,016
Budaya Organisasi	,271	,129	,293	2,104	,041
Komitmen Organisasi	,190	,080	,264	2,370	,022

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25, 2023

Dari tabel 2 di atas dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)
t hitung 2,498 > t tabel 2,015 (t tabel = α ; n - k) dan nilai sig sebesar 0,016 < 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa H1 diterima yang berarti variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.
2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)
t hitung 2,104 > t tabel 2,015 (t tabel = α ; n - k) dan nilai sig sebesar 0,041 < 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa

H2 diterima yang berarti variabel budaya organisasi (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)
 t hitung $2,370 > t$ tabel $2,015$ (t tabel = α ; $n - k$) dan nilai sig sebesar $0,022 < 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa H3 diterima yang berarti variabel komitmen organisasi (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.

Tabel 3: Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57,164	3	19,055	15,157	,000 ^b
	Residual	55,315	44	1,257		
	Total	112,479	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25, 2023

Dari tabel 3 di atas, menunjukkan F hitung $15,157 > F$ tabel $2,82$ ($k - 1$; $n - k$) dan sig. $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4: Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,713 ^a	,508	,475	1,121

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25, 2023

Dari tabel 4 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar $0,508$ yang termasuk kedalam kategori pengaruhnya sedang. Besarnya angka koefisien determinasi adalah $0,508$ atau sama dengan $50,8\%$, yang berarti bahwa variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi memberikan pengaruh sebanyak $50,8\%$ terhadap kinerja pegawai, sedangkan $49,2\%$ dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar variabel yang diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu diantaranya Lovina, Susi dan Marnis (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Anggita dan Suhermin (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan. Bindarto (2020) menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu diantaranya Lovina, Susi dan Marnis (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Anggita dan Suhermin (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan. Bindarto (2020) menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu diantaranya Lovina, Susi dan Marnis (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Anggita

dan Suhermin (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan. Bindarto (2020) menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara simultan. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu diantaranya Lovina, Susi dan Marnis (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Anggita dan Suhermin (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan. Bindarto (2020) menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pembahasan penelitian, maka dengan demikian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.
2. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.
3. Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.

4. Variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan pada dinas perhubungan kota pekanbaru.

DAFTAR RUJUKAN

- Anggita Aprilia Pramestialevi, Suhermin, 2019, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Surabaya*, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol.8 No.8 Agustus, hal.1-16.
- Badu, S.Q., dan Novianty Djafri., 2017, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Gorontalo, Ideas Publishing.
- Bindarto, 2020, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Konawe*, Jurnal Akrab Juara, Vol.5 No.2 Mei, hal.41-56.
- Burso, Muhammad, 2018, *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Prenada Media Group.
- Edi Sugiyono, Rita Rahajeng S, 2022, *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Pegawai Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Pertanian Provinsi DKI Jakarta Tahun 2020*, Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, Vol.4, No.7 Februari, hal.2622-2205.
- Edison, Emron., Yohny Anwar., dan Imas Komariyah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Alfabeta.

- Fahmi, Irham, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, Bandung, Alfabeta.
- Ghozali, Imam, 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 25*, Semarang, Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Herlambang, Susatyo, 2014, *Perilaku Organisasi : Cara Mudah Mempelajari Perilaku Manusia dalam Sebuah Organisasi*, Yogyakarta, Gosyen Publishing.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajad, 2013, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*, Jakarta, Erlangga.
- Lovina, Susi Hendriani, Marnis, 2017, *Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Riau*, Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol.5 No.2 Juni, hal.156-178.
- Lubis, Joharis., dan Indra Jaya, 2019, *Komitmen Membangun Pendidikan*, Medan, CV. Widya Puspita.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurmansyah, 2017, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru, Unilak Press.
- _____, 2018, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep - Teori & Penelitian*, Pekanbaru, Unilak Press.
- _____, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif Perusahaan*, Pekanbaru, Unilak Press.
- _____, 2019, *Perilaku Organisasi: Mengelola Orang dan Organisasi Konsep-Teori-Aplikasi & Penelitian*, Pekanbaru, Unilak Press.
- _____, 2020, *Audit Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru, Unilak Press.
- _____, 2020, *Pengantar Manajemen Modern*, Bandung, Alfabeta.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge, 2016, *Perilaku Organisasi Edisi 16*, Jakarta, Salemba Empat.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Sudaryo, Y., Agus Aribowo., dan Nunung A. Sofiati, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, Yogyakarta, Penerbit ANDI.
- Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung, Alfabeta.
- Sulaksono, Hari, 2015, *Budaya Organisasi dan Kinerja*, Yogyakarta, Deepublish.
- Sumiati, Yoxena Waruwu, 2022, *Pengaruh Manajemen Bakat dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat*, Jurnal Ekonomika Dan Bisnis, Vol.2, No.1 Juli, hal.135-153.
- Sutrisno, Edy, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Prenadamedia Group.
- Tsauri, Sofyan, 2014, *Manajemen Kinerja*, Jember, STAIN Jember Press.
- Wibowo, 2017, *Manajemen Kinerja*, Depok, Rajawali Pers.
- Yuslaini dan Bambang Supeno, 2020, *Exploring Performance and Traceability Environment on Dept. of Housing Settlement and Lands*, IOP Confereces Series: Earth Environmental Science, DOI: 10.1088/1755-1315/469/1/012075.
- Yusuf, Ria M., dan Darman Syarif, 2017, *Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*, Makassar, Nas Media Pustaka.