

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Kabupaten Bungo

Leni Elvira*, Saiyid Syekh, Sudirman

Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Batanghari, Jambi

*Correspondence: g07arsip@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan gambaran kondisi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja pegawai pada BAPPEDA Bungo. Serta untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada BAPPEDA Kabupaten Bungo. Penelitian ini memakai analisis jalur dengan metode susus. Hasil penelitian ini adalah (1) gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. (2) budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. (3) gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. (4) maka gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (5) kompetensi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (6) gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (7) komitmen organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (8) kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (9) budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pegawai (10) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pegawai (11) Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitemen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

ABSTRACT

This research aims to find out and describe the condition of leadership style, organizational culture and employee performance at BAPPEDA Bungo. And to determine the influence of leadership style and organizational culture through organizational commitment on employee performance. This research was carried out at BAPPEDA Bungo Regency. This research uses path analysis with the census method. The results of this research are (1) leadership style has a partial and significant effect on employee organizational commitment. (2) organizational culture has a partial and significant effect on employee organizational commitment. (3) leadership style and organizational culture have a joint and significant effect on employee organizational commitment. (4) then leadership style has a partial and significant effect on employee performance. (5) competency has a partial and significant effect on employee performance. (6) leadership style and organizational culture have a joint and significant effect on employee performance. (7) organizational commitment has a partial and significant effect on employee performance. (8) partial leadership has no significant effect on employee performance (9) partial organizational culture has no significant effect on employee organizational performance (10) organizational commitment has a significant effect on employee organizational performance (11) Leadership Style, Organizational Culture and Organizational Commitment together -the same has a significant effect on employee performance

Keywords: Employee Performance, Organizational Commitment, Organizational Culture, Leadership Style

PENDAHULUAN.

Teknologi dan informasi yang semakin maju menyebabkan tenaga kerja dituntut untuk mempunyai kinerja dan kompetensi yang tinggi. Terdapat variabel-variabel yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu; kepemimpinan, budaya dan komitmen organisasi.

Budaya dibentuk oleh seorang pemimpin dan pada gilirannya budaya membentuk pemimpin. Kepemimpinan berhubungan erat dengan budaya organisasi. Definisi dari budaya organisasi adalah

nilai, keyakinan, dan cara yang dapat dipelajari supaya dapat mengatasi hidup dalam organisasi. Lebih lanjut, definisi lain dari budaya organisasi merupakan persepsi seluruh anggota organisasi mengenai makna sesungguhnya kehidupan bersama.

Colquitt, Lepine dan Wesson (2015) mengungkapkan komitmen organisasi adalah keinginan yang dimiliki sebagian pegawai untuk berada dalam organisasi. Komitmen memengaruhi pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi atau keluar dan mencari organisasi lain. Maka dengan demikian, turnover digolongkan menjadi turnover yang bersifat sukarela dan bersifat tidak sukarela. Ketika pegawai memutuskan sendiri untuk keluar dari organisasi maka dikatakan turnover sukarela. Sebaliknya turnover tidak sukarela terjadi apabila pegawai keluar organisasi karena dipecat.

Newstrom (2011) mengatakan bahwa loyalitas pekerja atau komitmen organisasional adalah tingkatan dimana pegawai mengidentifikasi dengan organisasi dan memiliki harapan untuk terus berpartisipasi di organisasi tersebut. Komitmen organisasional adalah ukuran mengenai kesediaan pegawai untuk bertahan dalam perusahaan di masa mendatang. Komitmen berkaitan erat dengan organisasi di tingkat emosional

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Muara Bungo adalah sebuah organisasi pemerintah dimana Sumber Daya manusianya terdiri dari pimpinan dan bawahan staf, yang mencakup tenaga honorer dan PNS, dimana mereka mempunyai peranan penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan public, pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bungo

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Marwansyah (2014) mengatakan MSDM adalah penggunaan SDM yang dimiliki organisasi, yang dilaksanakan melalui fungsi-fungsi perencanaan SDM. MSDM didefinisikan Edy Sutrisno (2016:6) sebagai, “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”. Sementara Hasibuan (2016 : 10) mengatakan bahwa definisi MSDM yaitu, “Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Edwin B.filippo dan Malayu S.P Hasibuan (2016:21) mengungkapkan beberapa fungsi dari MSDM, diantaranya yaitu:

1. Planning (Perencanaan)
2. Organizing (Pengorganisasian)
3. Directing (Pengarahan)
4. Controlling (Pengawasan)
5. Motivating (Motivasi)-
6. Evaluating (Evaluasi)

Manajemen Sumber Daya Manusia, kinerja, dan kepemimpinan saling berkaitan erat dalam konteks organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan. Pemimpin yang efektif dapat membimbing dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan mewujudkan tujuan organisasi. Pemimpin yang buruk, di sisi lain, dapat merusak semangat dan motivasi karyawan, serta menghambat kemajuan organisasi.

Gaya kepemimpinan berperan penting dalam membentuk budaya dan kinerja organisasi. Menurut Nurjanah (2008), gaya kepemimpinan merupakan cara yang dipakai seseorang untuk memengaruhi kelompok supaya mencapai tujuan.

Budaya Organisasi

Budaya ialah pola dari asumsi dasar yang dikembangkan dan ditemukan oleh sebuah kelompok untuk menguasai dan mempelajari masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal, yang sudah bekerja secara baik agar layak dipertimbangkan, oleh sebab itu perlu dipelajari oleh anggota baru sebagai cara yang dirasakan, dipersepsikan, dan berpikir dengan benar dalam hubungannya dengan masalah tersebut (Edgar, 1997, 22 dalam Wibowo). Menurut Koentjaningrat dalam Indrawijaya budaya ialah keseluruhan sistem gagasan, hasil karya, dan tindakan dalam kehidupan masyarakat yang menjadi milik manusia dengan belajar.

Lebih lanjut, definisi budaya organisasi ialah kerangka kerja kognitif mencakup norma perilaku, sikap, harapan, dan nilai bersama yang sama-sama dirasakan seluruh anggota organisasi (Green & Baron : 2003)

Berikut karakteristik budaya atau elemen dasar budaya, yakni: (1) Sebuah budaya diciptakan, budaya bisa diciptakan oleh tiga sistem: keterampilan, system keluarga, dan komponen mental (2) Budaya dipelajari, sebuah budaya dapat diketahui dengan cara melakukan pengamatan (3) Secara sosial budaya diturunkan, sebagai kelompok perwujudan yang diturunkan secara alami (4) Budaya memiliki sifat adaptif, ketika budaya tidak memberi manfaat maka akan ditinggalkan masyarakat dan masyarakat akan mencoba beradaptasi dengan budaya baru (5) Sebuah budaya memberi petunjuk (Indrawijaya ,2010).

Faktor kritis dalam organisasi adalah budaya organisasi. Peningkatan efektivitas organisasi bisa dilakukan dengan cara menciptakan sebuah budaya kuat dan bisa dipakai untuk mewujudkan tujuan sebuah organisasi. Dengan memiliki budaya yang kuat, maka sebuah organisasi akan mempunyai ciri khas yang bisa menjadi daya tarik untuk individu di luar agar ikut bergabung ke dalam organisasi.

Komitmen Organisasi

Keberhasilan dalam mengelola SDM sangat memengaruhi keberhasilan pengelolaan organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi penentu bagi organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya.

Matteson dalam Wibowo mengungkapkan komitmen sebagai perasaan keterlibatan, identifikasi, dan loyalitas yang ditunjukkan pegawai kepada perusahaan. Sehingga, terdapat tiga sifat komitmen, yakni; (1) perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi (2) perasaan ikut serta di organisasi (3) perasaan setia kepada organisasi.

Komitmen organisasional merupakan seberapa jauh pegawai mengidentifikasi dengan organisasi dan berkeinginan untuk melanjutkan partisipasi mereka di organisasi tersebut (Newstorm, 2011:223 dalam Wibowo). Berdasarkan beberapa definisi tersebut, maka komitmen organisasi adalah kompetensi yang dimiliki individu dalam mengikat dirinya dengan tujuan dan nilai organisasi. Keterkaitan antara individu dengan nilai dan tujuan organisasi membuat pegawai terdorong untuk selalu beradaptasi dengan kepentingan dan tujuan organisasi.

Kinerja

Bernardin dalam Sudarmanto (2009,8) mendefinisikan kinerja sebagai catatan mengenai hasil yang didapatkan atas aktivitas yang berlangsung dalam periode tertentu atau atas fungsi pekerjaan tertentu.

Menurut Gibson dalam Febby terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja individu:

1. Harapan terhadap imbalan
2. Sifat, Kebutuhan, dan kemampuan
3. Dorongan
4. Presepsi terhadap kepuasan kerja dan tingkat imbalan
5. Persepsi terhadap tugas

Hipotesis

1. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Muara di duga tinggi .
2. Diduga Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di BAPPEDA Kabupaten Bungo.
3. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Bungo.
4. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Bungo.
5. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Bungo.
6. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Bungo.

7. Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, komitmen baik secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

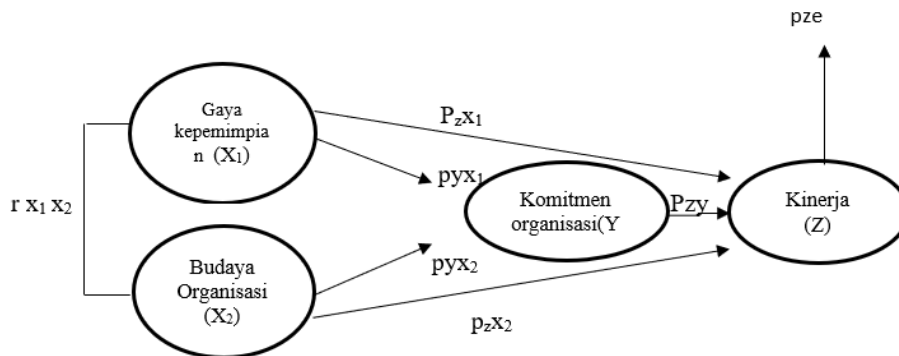
METODE

Objek penelitian ini adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bungo. Analisis yang dipakai yakni *path analysis*. Pengumpulan data memakai dua metode, yakni *Field Research* dan *Library Research*. Metode *library research* memakai data seperti tesis, makalah, jurnal, dan penelitian mengenai komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja pegawai. Selain itu, dengan cara menghimpun informasi mengenai objek penelitian yang didapatkan dari BAPPEDA Kabupaten Bungo. Penelitian ini memakai sensus yakni tenaga honorer dan para pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bungo yang terdiri dari 58 orang.

Operasional variabel

Terdiri dua variabel bebas yakni gaya kepemimpinan (X1) dan Budaya organisasi (X2), satu variabel intervening yaitu komitmen organisasi (Y), dan satu variabel dependen yakni kinerja karyawan (Z).

Berikut merupakan hubungan struktural antara setiap variabel dalam penelitian ini:



Gambar 1 Diagram Jalur Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi Melalui komitmen organisasi Terhadap Kinerja.

Ket :

- X1 = Gaya kepemimpinan
- X2 = Budaya Organisasi
- Y = Komitmen organisasi
- Z = Kinerja
- Pyx_1 = Koefisien jalur gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi
- Pyx_2 = Koefisien jalur budaya organisasi dengan komitmen organisasi
- Pzx_1 = Koefisien jalur gaya kepemimpinan dengan kinerja
- Pzx_2 = Koefisien jalur budaya organisasi dengan kinerja
- Pzy = Koefisien jalur komitmen dengan kinerja
- R_{x1x2} = Hubungan kovarian gaya kepemimpinan dan budaya organisasi
- E_1 dan e_2 = Error
- $-r^2$ = pengaruh variabel lain

Persamaan struktur 1

$$Y = Pyx_1.X_1 + Pyx_2.x_2 + e$$

Persamaan struktur II

$$Z = Pzx_1.x_1 + Pzx_2.x_2 + e$$

Persamaan Struktur III

$$Z = PzyZ + e$$

$$Y \longrightarrow Z = PzyZ \times PzyZ$$

Persamaan Struktur IV

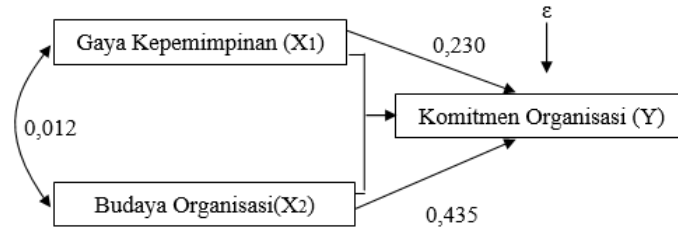
$$Y = p_{zx1}.x_1 + p_{zx2}.x_2 + e$$

$$Z = P_{zx1}.x_1 + P_{zx2}.x_2 + P_{yx1}.x_1 + P_{yx2}.x_1 + P_z.y + e$$

HASIL

Analisis Jalur Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bungo

Adapun hasil pengujian untuk menjawab tujuan kedua dan ketiga adalah sebagai berikut :



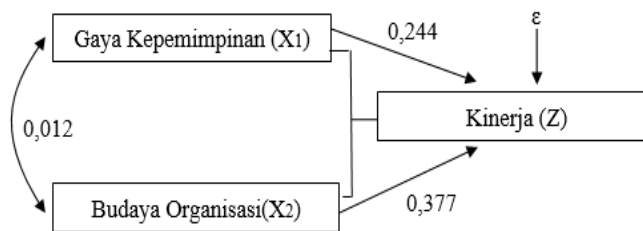
Tabel 1 Rekapitulasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Variabel	Langsung	Tidak langsung		Total
		X1	X2	
Gaya Kepemimpinan (X1)	5,29 %	0,12006		5,41006 %
Budaya Organisasi (X2)	18,9225 %		0,22707 %	19,14957 %
Pengaruh X1 dan X2				24,2125 %
Pengaruh Variabel Lain				75,7875 %

Sumber: Data diolah 2020

Analisis Jalur Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bungo

Adapun hasil pengujian untuk menjawab tujuan ketiga adalah sebagai berikut :



Untuk lebih mudah memahami pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dapat dicermati dalam tabel berikut:

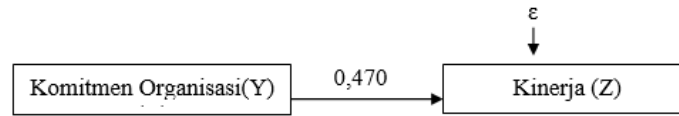
Tabel 2 Rekapitulasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Variabel	Langsung	Tidak langsung		Total
		X1	X2	
Gaya Kepemimpinan (X1)	9,61 %	0,43161 %		10,04161 %
Budaya Organisasi (X2)	2,3409 %		0,43161 %	2,77251 %
Pengaruh X1 dan X2				12,81 %
Pengaruh Variabel Lain				87,19 %

Sumber: Data diolah 2017

Analisis Jalur.Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Muara Bungo

Nilai koefisien jalur komitmen organisasi terhadap kinerja dibutuhkan dalam analisis ini. Koefisien jalur tersebut dapat dilihat dalam gambar berikut:

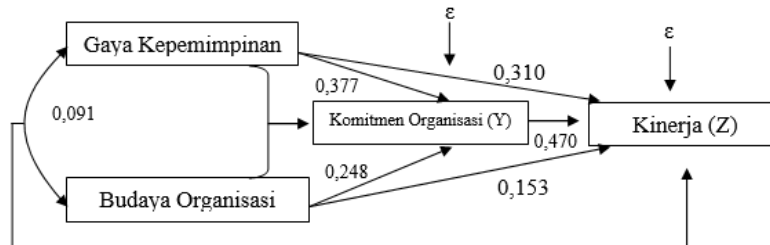


Tabel 3 Rekapitulasi Pengaruh Langsung Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Variabel	Langsung(Z)	Total
Komitmen Organisasi (Y)	22,09 %	22,1 %
Pengaruh Y dan Z		22,1 %
Pengaruh Variabel Lain		77,9 %

Sumber: Data diolah 2017

Analisis Jalur Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bungo



Pembahasan Hipotesis Pertama

Pembahasan pertama mengenai hasil pengujian hipotesis pertama, yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja pada BAPPEDA Kabupaten Bungo. Berikut merupakan data hasil penelitian:

Tabel 4 Hasil analisis Deskriptif per Variabel

No	Variabel	Total Skor	Hasil Hipotesis	Keputusan
1	Gaya Kepemimpinan	2789	Baik	Diterima
2	Budaya Organisasi	2368	Baik	Diterima
3	Komitmen Organisasi	1852	Baik	Diterima
4	Kinerja	2760	Sangat Baik	Diterima
	Total	9769	Sangat Baik	Diterima

Dari data diatas dapat digambarkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pegawai BAPPEDA Kabupaten Bungo berada dalam posisi yang sangat baik dengan skor gaya kepemimpinan sebesar 2789 dan skor budaya organisasi sebesar 2368. Kemudian komitmen organisasi yang dimiliki pegawai BAPPEDA Kabupaten Bungo mendapatkan skor 1852, sehingga masuk dalam katagori sangat baik, serta kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Bungo mendapatkan skor sebesar 2760 dan masuk dalam kategori sangat baik.

Hipotesis Kedua

Tabel 5 Nilai F Hitung dan F Tabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Variabel	F hitung	F tabel	Sig.
Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi	8,049	4,01	0,001

Sumber: Data diolah

Tabel tersebut memperlihatkan nilai F hitung 8,049 dan F tabel 4,01 ($F_{hitung} > F_{tabel}$), dengan sig 0,001 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua yang mengatakan secara signifikan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap komitmen organisasi pegawai BAPPEDA Kabupaten Bungo diterima.

Pembahasan Hipotesis Ketiga

Tabel 6 Nilai t Hitung dan t Tabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.
Gaya Kepemimpinan	3,207	1,671	0,002
Budaya Organisasi	2,112	1,671	0,039

Sumber: Data diolah

Tabel tersebut menunjukkan:

1. Gaya kepemimpinan mempunyai nilai t hitung 3,207 dan mempunyai nilai t tabel 1,671 ($t_{hitung} > t_{tabel}$), dengan sig 0,002 < 0,05. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial dan signifikan memengaruhi komitmen organisasi pegawai BAPPEDA Kabupaten Bungo diterima.
2. Budaya organisasi mempunyai nilai t hitung 2,112 dan nilai t tabel 1,671 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan nilai sig 0,039 < 0,05. Sehingga hipotesis yang mengatakan Budaya Organisasi secara parsial dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Bungo diterima.

Hipotesis Keempat

Tabel 7 Nilai F Hitung dan F Tabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Variabel	F hitung	F tabel	Sig.
Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi	4,180	4,01	0,020

Sumber: Data diolah

Tabel tersebut memperlihatkan nilai F hitung 4,180 dan nilai F tabel 4,01 ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dengan sig 0,020 < 0,05. Berarti hipotesis yang mengatakan secara signifikan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Bungo diterima.

Hipotesis Kelima

Tabel 8 Nilai t Hitung dan t Tabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.
Gaya Kepemimpinan	2,494	1,671	0,016
Budaya Organisasi	1,931	1,671	0,002

Sumber; Data diolah

Tabel tersebut menunjukkan:

1. Gaya kepemimpinan mempunyai nilai t hitung 2,494 dan nilai t tabel 1,671 ($t_{hitung} > t_{tabel}$), dan sig 0,016 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang mengatakan gaya kepemimpinan secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Bungo diterima.
2. Budaya organisasi mempunyai nilai t hitung 1,931 dan nilai t tabel 1,671 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan sig 0,002 < 0,05. Sehingga hipotesis yang mengatakan budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja organisasi pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Bungo diterima.

Hipotesis Keenam

Tabel 9 Nilai t Hitung dan t Tabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.
Komitmen Organisasi	4,059	1,671	0,000

Sumber; Data diolah

Tabel tersebut memperlihatkan komitmen organisasi memiliki t hitung 4,059 dan nilai t tabel 1,671 ($t_{hitung} > t_{tabel}$), dengan sig 0,000 < 0,05. Sehingga hipotesis yang mengatakan komitmen organisasi secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Bungo diterima.

Hipotesis Ketujuh

Hipotesis Ketujuh menyatakan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Bungo.

Tabel 10 Nilai t Hitung dan t Tabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.
Gaya Kepemimpinan	0,153	1,671	0,193
Budaya Organisasi	1,318	1,671	0,109
Komitment	3,065	1,671	0,003

Sumber; Data diolah

Tabel tersebut menunjukkan:

1. Gaya kepemimpinan mempunyai nilai t hitung 1,318 dan nilai t tabel 1,671 ($t_{hitung} < t_{tabel}$), dengan sig 0,193 > 0,05. Sehingga menolak hipotesis dan menyimpulkan jika gaya kepemimpinan secara parsial dan signifikan tidak memengaruhi kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Bungo diterima.
2. Budaya organisasi mempunyai nilai t hitung 1,629 dan nilai t tabel 1,671 ($t_{hitung} < t_{tabel}$) dan sig 0,109 > 0,05. Sehingga menolak hipotesis dan menyimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial dan signifikan tidak memengaruhi kinerja organisasi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bungo diterima.
3. Budaya organisasi mempunyai nilai t hitung 3,065 dan nilai t tabel 1,671 ($t_{hitung} > t_{tabel}$), dengan sig diatas 0,05 (0,003). Dengan demikian, menolak hipotesis dan menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bungo diterima.

Sedangkan hubungan secara parsial dilihat di tabel berikut:

Tabel 11 Nilai F-Hitung dan F-Tabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitment berpengaruh terhadap Kinerja

Variabel	F-hitung	t-tabel	Sig.
Komitmen Organisasi	9,936	4,01	0,001

Sumber; Data diolah

Tabel tersebut menunjukkan nilai F hitung 9,936 dan nilai F tabel 4,01 ($F_{hitung} > F_{tabel}$), dengan sig 0,001 < 0,05. Sehingga hipotesis yang mengatakan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitemen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bungo diterima. Sedangkan tabel koefisien determinasi penelitian ini :

Tabel 12 Nilai Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,596 ^a	,356	,320	3,46621

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI

Nilai Adjusted R-Square yakni 0,320, artinya besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja sebanyak 0,356 atau 35,6 %. Yang artinya kinerja dipengaruhi gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan budaya organisasi sebesar 35,6 %, sisanya 83,4% dipengaruhi faktor lain.

SIMPULAN

Berikut merupakan kesimpulan penelitian yang ditarik dari hasil dan pembahasan:

1. Berdasarkan respon yang didapatkan dari responden terkait gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Bungo, ditarik kesimpulan:
 - a. Terdapat 2.789 tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan. Hal tersebut memperlihatkan jika responden merasa kepemimpinan BAPPEDA Kabupaten Bungo sudah baik.
 - b. Terdapat 2.368 tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi. Hal tersebut memperlihatkan jika responden merasa budaya organisasi pada BAPPEDA Kabupaten Bungo baik.
 - c. Terdapat 1.852 tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi. Hal tersebut memperlihatkan bahwa komitmen organisasi pada BAPPEDA Kabupaten Bungo baik.
 - d. Terdapat 2.760 tanggapan responden terhadap variabel kinerja. Hal tersebut memperlihatkan bahwa kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Bungo sangat baik.
2. Untuk melihat apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap komitmen organisasi bisa dilihat berdasarkan hasil berikut :
 - a. Gaya kepemimpinan mempunyai nilai t hitung 3,207 dan nilai t tabel 1,671 ($t_{hitung} > t_{tabel}$), dengan sig 0,002 < 0,05. Sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai.
 - b. Budaya organisasi mempunyai nilai t hitung 2,112 dan nilai t tabel 1,671 ($t_{hitung} > t_{tabel}$), dengan sig 0,03 < 0,05. sehingga budaya organisasi secara signifikan berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi pegawai.
3. Untuk melihat apakah secara signifikan gaya kepemimpinan berpengaruh simultan terhadap komitmen organisasi bisa dilihat dari nilai F hitung 8,049 dan nilai F tabel 4,01 ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dengan sig 0,001 < 0,05. Sehingga gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara signifikan berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi pegawai.
4. Untuk melihat gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara signifikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja bisa dilihat dari hasil:
 - a. Gaya kepemimpinan mempunyai nilai t hitung 2,494 dan nilai t tabel 1,671 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan sig 0,01 < 0,05. Dengan demikian, secara signifikan gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.
 - b. Budaya organisasi mempunyai nilai t hitung 1,93 dan nilai t tabel 1,671 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan sig 0,02 < 0,05. Sehingga kompetensi secara signifikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk melihat apakah secara signifikan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja bisa dilihat dari nilai F hitung 4,180 dan nilai F tabel 4,01 ($F_{hitung} > F_{tabel}$), dengan sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian, secara signifikan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai.
6. Untuk melihat apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja bisa dilihat dari nilai t hitung komitmen organisasi yakni 4,059 dan nilai t tabel yakni 1,671 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan sig 0,000 < 0,05. Sehingga komitmen organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

7. Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, komitmen baik secara simultan atau parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Bungo, maka hasilnya :
 - a. Gaya kepemimpinan mempunyai nilai t hitung 1,318 dan nilai t tabel 1,671 ($t_{hitung} < t_{tabel}$), dan sig diatas 0,05 (0,016) . Sehingga menolak hipotesis dan menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Bungo diterima.
 - b. Budaya organisasi mempunyai nilai t hitung 1,629 dan nilai t tabel 1,671 ($t_{hitung} < t_{tabel}$) dan sig 0,109 $>$ 0,05. Sehingga menolak hipotesis dan menyimpulkan budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Bungo diterima.
 - c. Budaya organisasi mempunyai nilai t hitung 3,065 dan nilai t tabel sebesar 1,671 ($t_{hitung} > t_{tabel}$), dengan nilai sig diatas 0,05 (0,003). Sehingga menolak hipotesis dan menyimpulkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Bungo diterima.
 - d. F hitung 9,936 dan F tabel 4,01 ($F_{hitung} > F_{tabel}$), dengan sig 0,001 $<$ 0,05. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Bungo diterima. Kemudian, Adjusted R-Square mempunyai nilai sebesar 0,320, artinya gaya kepemimpinan, komitmen, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja sebanyak 0,356 atau 35,6 %. Yang artinya kinerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan budaya organisasi 35,6 %, sementara sisanya 83,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Sagung Kartika Dewi, N. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Bali: UNUD.
- Arikunto, S. 2006. "Prosedur Penelitian Suatu PendekatanPraktik". Jakarta : PT RINEKA CIPTA.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Bass, Bearnard M & Ronald E Riggio. 2008. Transformational Leadership Second Edition. New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates, Publishers
- Badeni. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Colquitt. Jason. A, Lepine. Jeffery. A dan Wesson. Michael. J. 2015. Organizational Behavior, 4 thed, McGraw – Hill Education, United States of America.
- Danang, Sunyoto, 2013, *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, CAPS, Jakarta
- Dessler, Gary. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Edy, Sutrisno, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2009. Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 1. Jakarta : Rineka Cipta
- Fahmi Irham. 2012. Analisis Laporan Keuangan. Bandung : Alfabeta.
- Fathoni, Ahmad, 2006, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. Behavior in Organization. Prentice Hall. New Jersey.
- Hadi, Sutrisno. 2004. Analisis Regresi. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hasibuan. Malayu, SP. 2016. Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Herlambang, Susatyo dan BambangHeru Marwoto. 2014. Pengantar Ilmu Bisnis. Yogyakarta:Parama Publishing.
- Indrawijaya, A.I. (2010). Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi. Bandung: Refika Aditama.
- Kholilah, dkk.2015. Budaya Organisasi .Palembang:Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kurniawan, Albert, 2009, *Belajar Mudah SPSS*, PT. Buku Kita, Jakarta
- Handoko, T. Hani, 2005, *Manajemen*, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Harris, Ogbonna, 2000. Leadership Style, Organizational Culture and Performance: Empirical Evidence from UK Companies, United Kingdom.Ogbonna, Emmanuel and Harris, Lloyd C, 2000," International Journal of Human Resource Management

- Herlambang, Susatyo. 2014. *Basic Marketing (Dasar-dasar Marketing) Cara Mudah Memahami Ilmu Pemasaran*. Yogyakarta : Gosyeng Publishing
- Marliani, Rosleny, 2015. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Alfabeta Bandung.
- Mangkunegara. 2011. *Prilaku Budaya Organisasi*. Repika Adiatama, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar P. (2014). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Miftah, Thoah. 2013, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Moon, M. Jae, 2000. "Organizational Commitment Revisited In New Public Management (Motivation, Organizational, Culture, Sector, and Managerial Level," *Public Performance & Management Review*, Vol. 24, No. 2, Hal 177-194.
- Nurwati, Umar Nimran, Margono Setiawan, Surachman, 2012. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, Prilaku Kerja dan kinerja pegawai*", *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol 10, No 1, Hal 29 – 30.
- Newstrom, John W, 2011. *organizational Behavior, Human Behavior at Work*. McGraw-Hill Companies, New York.
- Nurjanah, 2008, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Biro Lingkup Departemen Pertanian)*, Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Ranupandojo dan Husnan, 2000, "Organisasi dan Motivasi: Pasar Peningkatan Produktivitas", Bumi Angkasa, Jakarta.
- Ratna Kusumawati, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan: (Studi Kasus pada RS Roemani Semarang)," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, III (November, 2008)
- Rasyid, Muhammad, 2002, *Gaya Kepemimpinan*, PT. Raja Grafindo, Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2003, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo
- Robbins, Stphen P dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organsasi*, Salemba Empat. Jakarta
- Sarwono, Jonathan, 2012, *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2016. *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, 2007, *Manajemen Kepegawaian*, Ghalia, Jakarta
- Simanjuntak, Payaman, 2011, *Manajemen dan Evaluasi Kerja*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Sinungan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Sitti. 2016. *Analisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen universitas putra indonesia YPTK Padang*.
- Sri Widodo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*, Manggu Media, Bandung.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*". Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Supardi, 2013, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*, Change Publication, Jakarta
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Penerbit Media Group.
- Suwatno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Alfabeta, Bandung
- Syekh. 2011. *Pengantar Statistik Ekonomi dan Sosial Cet. 1*. Jakarta: Gaung.
- Timple, Dale, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Umar, Husin, 2013, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, PT. Raja Grafindo, Jakarta
- Trisnangsih, Sri. 2007. *Independensi auditor dan komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. SNA X Makasar. AMKP-2.

Leni Elvira et al., *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Kabupaten Bungo*

Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO

Yanti. (2012). *Statistika Deskriptif Untuk Ekonomi & Bisnis*. Tangerang: Jelajah Nusa.

Zwell,Michael. 2000. *Creating a Culture of competance*. New York: John Wiley & Sons,Inc.