

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau, Provinsi Kalimantan Tengah

Hendra Lesmana¹ Widi Dewi Ruspitasari² Murtianingsih³

Program Studi Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, Kota Malang,
Provinsi Jawa Timur, Indonesia^{1,2,3}

Email: hendralesmana@gmail.com¹ wididewi98@gmail.com² murtia.ningsih78@gmail.com³

Abstrak

Kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja para anggota di organisasi, banyak organisasi khususnya instansi pemerintahan yang bermasalah kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang kurang maksimal atau buruk, seperti halnya yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau. Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai manusia, 2) mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, 3) mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dan 4) mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Metode pengambilan sampel adalah sampel jenuh sehingga seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Responden dalam penelitian ini adalah 43 pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner melalui *google form*. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa 1) kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau memiliki pengaruh yang signifikan, 2) budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau memiliki pengaruh yang signifikan, 3) Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau memiliki pengaruh, dan 4) Kemudian kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau karena hasil pengujian hipotesis secara simultan..

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

Abstrak

Leadership, organizational culture, and commitment have a very important role in improving the performance of members in the organization. Many organizations, especially government agencies, have problems with leadership, organizational culture, and commitment, thereby influencing employee performance that is less than optimal or poor, as is the case in Lamandau Regency Personnel and Human Resources Development Agency. This research aims to 1) determine the influence of leadership on human employee performance, 2) determine the influence of organizational culture on employee performance, 3) determine the influence of organizational commitment on employee performance and 4) determine the influence of leadership, organizational culture, and organizational commitment to employee performance. The sampling method is a saturated sample so that the entire population is used as a sample. The data analysis used is multiple linear regression analysis. The respondents in this research were 43 employees at the Lamandau Regency Personnel and Human Resources Development Agency. Data collection was carried out by distributing questionnaires via Google Form. The results of the research show that 1) leadership on employee performance in the Personnel and Human Resources Development Agency of Lamandau Regency has a significant influence, 2) organizational culture on employee performance in the Personnel and Resource Development Agency Lamandau Regency people have a significant influence, 3) Organizational commitment to employee performance in the Lamandau Regency Personnel and Human Resources Development Agency has an influence, and 4) Then leadership, organizational culture and organizational

commitment have an influence on employee performance in the Personnel Agency and Development of Human Resources in Lamandau Regency due to the results of simultaneous hypothesis testing.

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



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Kepemimpinan menjadi sangat penting dalam mengembangkan suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi non pemerintahan, kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi sehingga tidak dipungkiri banyak organisasi membutuhkan pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan (Asbari et al., 2019). Pemerintah merupakan organisasi yang tersistem dan membutuhkan pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan agar dapat mengkoordiner bawahan dengan baik sehingga dapat memberi pelayanan publik yang baik dan maksimal. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang dapat menginspirasi serta mempengaruhi orang lain untuk mewujudkan tujuan tertentu. Kepemimpinan pada dasarnya tidak hanya sebatas memberi instruksi, pemimpin harus bisa menggerakkan anggotanya dengan nilai, visi, dan arah yang terorganisasi serta jelas. Seorang pemimpin yang baik adalah yang bisa memotivasi, mendengarkan, dan dapat memberikan dukungan terhadap anggotanya dalam mewujudkan tujuan tertentu (Sukatin et al., 2023).

Pada dasarnya kepemimpinan memiliki beragam fungsi, salah satunya sebagai penggerak atau motivator untuk mengembangkan sumber daya yang ada di dalam organisasi sehingga peran kepemimpinan dapat mewujudkan fungsi dan tujuan dari organisasi tersebut. Untuk mengembangkan organisasi pada dasarnya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun non pemerintah harus bisa memberikan pendidikan dan pelatihan bagi anggotanya agar setiap anggota dapat menjalankan tugas yang sesuai dengan fungsi dan tugasnya (Azidin et al., 2022). Pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan dengan menyelenggarakan workshop, bimbingan teknis, *Focus Group Discussion* (FGD), seminar dan lain sebagainya. Melalui kegiatan-kegiatan pengembangan sumber daya manusia tersebut diharapkan setiap anggota dari organisasi tersebut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kinerja yang baik dalam menghadapi perkembangan zaman atau dinamika tantangan yang ada. Karyawan yang merupakan anggota dari suatu organisasi merupakan individu dan kelompok yang memiliki perbedaan karakteristik dan kepribadian sehingga keberhasilan dalam pengelolaan suatu organisasi terletak pada pengetahuan dan keterampilan. Apabila setiap organisasi memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia anggotanya, maka tujuan dari organisasi dapat tercapai. Kinerja anggota organisasi yang baik dan maksimal di suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh jiwa kepemimpinan dari pemimpin organisasi, selain itu yang tidak kalah pentingnya adalah budaya organisasi (Martin et al., 2021).

Schien dalam Affandi et al., (2021) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sekumpulan norma, nilai dan keyakinan yang melekat dan secara tidak sadar yang diterima oleh anggota organisasi untuk mengarahkan perilaku serta memberikan dasar untuk pemahaman yang sama dari dunia mereka. Pada dasarnya budaya organisasi memiliki beberapa tingkatan yang sangat penting yaitu tingkat sadar, tingkat tidak sadar, dan tingkat artefak. Tingkat budaya sadar merupakan tingkat yang lebih luar dari budaya organisasi yang terdiri dari norma, nilai, dan keyakinan yang diakui oleh anggota organisasi. Kemudian tingkat budaya tidak sadar merupakan tingkat yang paling dalam dan terdiri dari norma dan keyakinan yang sudah melekat, secara tidak sadar dapat menuntun cara berfikir dan bertindak anggota

organisasi. Tingkat artefak sendiri merupakan tingkatan paling luar dan terdiri dari ritual, symbol dan bangunan yang bisa dicermati dan diamati oleh orang yang berada di luar organisasi (Affandi et al., 2021). Budaya organisasi sangat mempengaruhi kinerja anggota dari suatu organisasi, apabila budaya organisasi yang dibangun didasarkan pada visi dan misi organisasi, maka kinerja anggota dapat maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Kurniawan, 2013). Namun, banyak organisasi yang kinerja anggotanya tidak maksimal hanya karena budaya organisasi yang telah terbentuk tidak didasarkan pada visi dan misi organisasi (seperti budaya korupsi, kolusi, dan nepotisme) sehingga tujuan organisasi tidak tercapai dan kinerja pegawai menjadi buruk. Selain itu, yang membuat tidak berjalannya sistem dan komponen organisasi karena pemimpin organisasinya tidak memiliki jiwa kepemimpinan sehingga kinerja anggotanya tidak maksimal, tidak tersistem dan tidak terorganiser.

Greiner dalam Wijaya (2017) memaparkan bahwa saat ini banyak terjadi krisis kepemimpinan, krisis otonomi, krisis pengendalian secara simultan sehingga fenomena ini sering disebut sebagai multi krisis. Hal ini memiliki arti bahwa setiap organisasi tidak bisa lepas dari suatu krisis apabila suatu organisasi pemimpinnya tidak memiliki jiwa kepemimpinan dan budaya organisasi yang dibangun tidak mendukung pada kinerja anggotanya (Azidin et al., 2022). Selain itu, permasalahan yang juga penting ialah pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia, seharusnya pengelolaan dan pengembangan tersebut menjadi salah satu prioritas utama bagi organisasi agar dapat mendukung kinerja pegawai. Namun, yang terjadi adalah saat ini banyak organisasi khususnya pimpinan organisasi pemerintahan tidak menyelenggarakan pengembangan sumber daya manusia dengan baik sehingga kinerja pegawai buruk dan berdampak pada pelayanan publik menjadi terkendala (Iriansyah et al., 2023). Indonesia saat ini sedang mengalami krisis kepemimpinan terutama di beberapa instansi pemerintahan, mengingat banyak terjadi tindak pidana korupsi. Hal tersebut bisa terjadi karena budaya *money politics* yang sudah melekat ketika akan diselenggarakan pemilu maupun pilkada. Todung Mulya Lubis seorang praktisi hukum menjelaskan bahwa Indonesia saat ini sedang mengalami krisis kepemimpinan terutama di pemerintahan, karena banyak pemimpin lembaga negara dan pemerintah daerah melakukan tindak pidana korupsi dan melakukan pungutan liar, seperti halnya yang terjadi di Komisi Pemberantasan Korupsi. Lembaga tersebut adalah lembaga yang didirikan dengan Undang-undang super power dan bertugas untuk membrantas korupsi di Indonesia, namun ironisnya banyak terjadi pungutan liar di rutan KPK (Kamil & Prabowo, 2023). Krisis kepemimpinan juga terjadi di beberapa pemerintah daerah di Indonesia, karena banyak pemimpin daerah yang melakukan tindakan melanggar peraturan perundang-undangan. Pelaksana Tugas Direktur Komite Pemantauan Pelaksanaan Otonomi Daerah menjelaskan bahwa banyak pemimpin daerah yang melanggar peraturan perundang-perundangan hanya agar program-program daerah agar bisa berjalan, hal tersebut berdampak pada adanya peluang untuk melakukan tindak pidana korupsi (Sulistyo, 2021). Di sisi lain, budaya organisasi pemerintahan (beberapa Kementerian dan pemerintah daerah) masih tergolong buruk karena masih terjadi tindakan pungutan liar, setor-menyetor, tidak disiplin dan lain sebagainya. Tindakan tersebut sering terjadi di tubuh Aparatur Sipil Daerah sehingga pelayanan publik tidak maksimal dan yang dirugikan adalah masyarakat Indonesia (Tempo, 2022). Selama ini kinerja Aparatur Sipil Negara tergolong buruk, karena tugas dan fungsinya di setiap instansi pemerintahan tidak berjalan dengan baik dan sering terjadi konflik antar pegawai sehingga berdampak pada pelayanan publik yang buruk. Selain itu, banyak Aparatur Sipil Negara yang tidak dapat mewujudkan atau mencapai tujuan organisasi pemerintah dengan baik dan pencapaian kinerjanya tidak sesuai diharapkan, kemudian kedisiplinan waktu masuk kerja menjadi permasalahan yang sering terjadi di tubuh Aparatur Sipil Negara (Kadarisman, 2019)

Kurangnya disiplin para pegawai Aparatur Sipil Negara juga terjadi di beberapa pemerintah daerah di Indonesia, salah satunya adalah pemerintah daerah Lamandau khususnya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau, karena banyak pegawai di instansi tersebut sering terlambat dalam masuk kerja, bahkan terkadang hanya absen agar terlihat sudah masuk kerja dan tidak terlambat. Selain itu, sering terjadi konflik internal karena perbedaan dalam pemahaman peraturan. Di sisi lain, keterbukaan instansi terhadap pegawainya masih tergolong kurang, karena permasalahan yang dihadapi instansi tidak diberitahukan kepada pegawainya sehingga dalam menyelesaikan permasalahan terkendala. Hal tersebut menunjukkan belum memegang secara teguh terkait komitmen yang dipegang oleh instansi pemerintah terutama terhadap pegawainya (Al-Adiba, 2024). Berdasarkan observasi awal dalam rentan waktu satu tahun (tahun 2023) menunjukkan bahwa banyak pegawai (Aparatur Sipil Negara) tidak disiplin dalam masuk kerja dan sering melakukan tindakan yang tidak sesuai dipegang instansi karena banyak pegawai yang tidak berkata jujur dalam memberikan pelayanan sehingga fenomena tersebut menjadi suatu kebiasaan dan pada akhirnya menjadi budaya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau.

METODE PENELITIAN

Metode pengambilan sampel adalah sampel jenuh sehingga seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Responden dalam penelitian ini adalah 43 pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner melalui *google form*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau secara simultan maupun secara parsial. Hasil analisis data uji simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau sebesar 88,1%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa selain kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi juga di pengaruhi oleh faktor eksternal atau faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini yaitu sebesar 11,9%.

Bentuk pengaruh antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau adalah pengaruh positif yang ditunjukkan dari harga-harga koefisien regresi maupun koefisien korelasi yang bertanda positif. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa jika variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau meningkat, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja pegawai dan sebaliknya jika variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau menurun, maka akan diikuti dengan menurunnya kinerja pegawai. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau adalah meningkatkan kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi.

Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Manusia di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau

Weschler dan Massarik dalam Shofiyah et al., (2023) menjelaskan bahwa kepemimpinan sebagai pengaruh antar pribadi, yang dijalankan dalam situasi tertentu, dan diarahkan melalui proses komunikasi, untuk mencapai tujuan tertentu. Pada dasarnya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Lebih dari sekadar memberikan instruksi, seorang pemimpin mampu menggerakkan timnya dengan visi, nilai-nilai, dan arah yang jelas. Pemimpin yang baik juga mampu mendengarkan, memotivasi, dan memberikan dukungan kepada anggota timnya. Pada dasarnya kepemimpinan tujuan utama kepemimpinan adalah mencapai visi dan tujuan organisasi. Namun, kepemimpinan juga memiliki beberapa aspek yang lain, seperti mengembangkan tim, meningkatkan motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif (Hasibuan, 2018). Menurut Kartono dalam Rahmawati (2024) kepemimpinan manusia atau seseorang dapat dinilai dari 5 (lima) indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan. Mengambil keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan memotivasi. Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan komunikasi. Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan. Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.
5. Kemampuan untuk bertanggung jawab. Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. Kemampuan mengendalikan emosional. Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh $t_{hitung} = 1.356$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima yang berbunyi terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau. Selain itu, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja didasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Fazira & Mirani (2019) tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan

Kearsipan Kota Dumai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai. Kemudian juga didasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Muizu et al., (2019) tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Pada dasarnya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau secara signifikan.

Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Manusia di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau

Budaya organisasi merupakan sekumpulan norma, nilai dan keyakinan yang melekat dan secara tidak sadar yang diterima oleh anggota organisasi untuk mengarahkan perilaku serta memberikan dasar untuk pemahaman yang sama dari dunia mereka. Lebih lanjut lagi Affandi et al., (2021) menjelaskan bahwa organisasi memiliki beberapa tingkatan yang sangat penting yaitu:

1. Tingkat yang Sadar. Tingkat budaya sadar merupakan tingkat yang lebih luar dari budaya organisasi yang terdiri dari norma, nilai, dan keyakinan yang diakui oleh anggota organisasi.
2. Tingkat yang Tidak Sadar. Tingkat budaya tidak sadar merupakan tingkat yang paling dalam dan terdiri dari norma dan keyakinan yang sudah melekat, secara tidak sadar dapat menuntun cara berfikir dan bertindak anggota organisasi.
3. Tingkat Artefak. Tingkat artefak sendiri merupakan tingkatan paling luar dan terdiri dari ritual, symbol dan bangunan yang bisa dicermati dan diamati oleh orang yang berada di luar organisasi

Berdasarkan hasil analisis terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X_2) diperoleh t hitung = 0.399 dengan nilai signifikansi $0.012 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima yang berbunyi terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau. Selain itu, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau juga didasarkan pada hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Wardani et al., (2016) terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Karya Indah Buana Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Karya Indah Buana Surabaya. Kemudian juga didasarkan pada hasil penelitian yang juga pernah dilakukan oleh Muis et al., (2018) tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja Karyawan.

Budaya organisasi yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau pada dasarnya memiliki beberapa indikator, yang indikator-indikator dari budaya organisasi tersebut mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau. Luthans dalam Septenti & Budiarti (2024) menjelaskan indikator di dalam budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Peraturan-Peraturan yang harus dipatuhi
2. Apa yang harus dilakukan dan tidak boleh dilakukan
3. Nilai-nilai utama yang menggambarkan kepribadian dalam organisasi

4. Kebijakan secara tertulis yang wajib dipatuhi
5. Penyampaian keterbukaan karyawan dalam suasana lingkungan kerja

Pada dasarnya budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau.

Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Manusia di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau

Komitmen organisasi merupakan salah satu topik yang selalu menjadi referensi yang baik bagi manajemen di suatu organisasi serta peneliti dengan minat khusus yang berfokus pada perilaku manusia (Octafiani, 2022). Sopiah (2018), komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Kemudian ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, menurut Ma'rufi & Anam (2019) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah:

1. Karakteristik personal
2. Karakteristik pekerjaan dan peran
3. Karakteristik struktur organisasi

Berdasarkan hasil analisis terkait pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_3) diperoleh $t_{hitung} = 4.498$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima yang berbunyi terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau. Selain itu, pengaruhnya komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau didasarkan pada hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Damri et al., (2017) tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Biro Administrasi Pemerintahan Umum Provinsi Riau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Biro Administrasi Pemerintahan Umum Provinsi Riau. Kemudian juga didasarkan pada penelitian yang juga pernah dilakukan oleh Titioka & Siahainenia (2019) tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku.

Komitmen organisasi pada dasarnya memiliki beberapa indikator, yang indikator-indikator tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau. Indikator komitmen organisasi menurut Sambung (2016) adalah:

1. Komitmen afektif. Komitmen ini merupakan rasa emosional dan keyakinan dalam nilai-nilai terhadap organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan. Komitmen ini merupakan nilai yang dirasakan untuk tetap bertahan di organisasi tersebut apabila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

3. Komitmen normatif. Komitmen ini merupakan suatu kewajiban untuk bertahan pada organisasi dengan alasan moral serta sopan.

Komitmen organisasi menjadi suatu yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, karena tanpa adanya komitmen tujuan organisasi sulit untuk dicapai bahkan tidak mungkin untuk dicapai. Berdasarkan hasil analisis yang dikaitkan dengan teori menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau.

Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Manusia di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau

Kinerja merupakan hasil kerja yang bisa dicapai atau diwujudkan oleh pegawai atau seseorang, baik secara kelompok atau individu/mandiri dalam suatu institusi atau perusahaan, sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangan dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak bertentangan dengan peraturan dan etika serta moral (Sapar, 2022). Kinerja pada dasarnya merupakan implementasi rencana yang sudah disusun dan ditentukan. Implementasi kinerja pada dasarnya dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, kemampuan, kepentingan, dan motivasi. Menurut Akbar (2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu:

1. Kemampuan. Kemampuan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) di atas rata-rata yaitu angka IQ diantara 110-120, IQ *superior*, *very superior*, hingga *genius* dengan pendidikan yang berkualitas atau memadai untuk jabatan yang diembanyadan memiliki keterampilan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, hal tersebut akan mudah mencapai kinerja yang maksimal.
2. Motivasi. Motivasi memiliki arti sikap pegawai dan pimpinan terhadap kondisi kerja di lingkungan organisasi. Setiap pegawai harus memiliki sikap positif terhadap kondisi atau situasi kerja, menunjukkan adanya motivasi kerja yang tinggi, melalui hal tersebut tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Situasi kerja yang dimaksud adalah mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pimpinan, iklim kerja, pola kepemimpinan, dan kondisi kerja. Namun, apabila setiap pegawai bersikap sebaliknya atau tidak menunjukkan sikap positif (bersikap negatif), tujuan organisasi akan sulit tercapai.

Berdasarkan hasil analisis terkait pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh $F_{hitung} = 104.291$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga H_a diterima yang berbunyi terdapat pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau. Selain itu, pengaruhnya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau didasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Syarief et al., (2017) terkait pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia. Kemudian juga didasarkan pada hasil penelitian yang juga dilakukan

oleh Imron (2018) tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Bank Central Asia KCP Singosari Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bank Central Asia KCP Singosari Malang.

Kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawainya. Hal tersebut bisa terjadi karena kinerja pegawai memiliki beberapa indikator, yang indikator-indikator tersebut dipengaruhi oleh kepemimpinan, budaya organisasi, dan budaya organisasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau. Indikator dari kinerja pegawai menurut Afandi (2018) menjelaskan beberapa indikator kinerja pegawai di suatu organisasi, yaitu:

1. Kuantitas hasil kerja. Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja. Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas. Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja. Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku
5. Inisiatif. Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian. Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan. Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran. Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas. Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Pada dasarnya nilai koefisien determinasi yang didasarkan pada nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0.881 sehingga berdasarkan analisis tersebut, maka besaran kontribusi pada variabel kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 88,1% sedangkan 11,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian atau faktor eksternal yang tidak dibahas di dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja para anggota di organisasi, banyak organisasi khususnya instansi pemerintahan yang bermasalah kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang kurang maksimal atau buruk, seperti halnya yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa 1) kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau memiliki pengaruh yang signifikan, 2) budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau memiliki pengaruh yang signifikan, 3) Komitmen organisasi terhadap

kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau memiliki pengaruh, dan 4) Kemudian kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamandau karena hasil pengujian hipotesis secara simultan. Pada dasarnya nilai koefisien determinasi yang didasarkan pada nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0.881 sehingga berdasarkan analisis tersebut, maka besaran kontribusi pada variabel kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 88,1% sedangkan 11,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian atau faktor eksternal yang tidak dibahas di dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, H. A., Rozi, A., & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen SDM Strategik*. Jakarta: Bintang Visitama.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis*, 3(1), 1–17.
- Al-Adiba, Z. (2024). *Evaluasi Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Berbasis Gaji Web pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Provinsi Jawa Timur*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Azidin, Y., Rahmah, A., Zuraida, D., & Maulana, R. (2022). Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen Organisasi dalam Kegiatan Organisasi Kemahasiswaan. *AMMA: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(02), 82–87.
- Damri, Z. N. U., Marzolina, M., & Haryetti, H. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Biro Ddministrasi Pemerintahan Umum Provinsi Riau*. Riau: Universitas Riau.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Imron, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Pada Bank Central Asia KCP Singosari Malang*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4, 94–104.
- Iriansyah, A., Gafallo, M. F. Y., Widiatmaka, P., Adiansyah, A., & Akbar, T. (2023). Penguatan Literasi Digital Pada Aparatur Sipil Negara Untuk Memberikan Pelayanan Publik Berbasis Digital. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 17(1), 28–42. <https://doi.org/https://doi.org/10.61133/pns.v17i1.409>
- Kadarisman, M. (2019). Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Administrasi di Kota Depok. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 16(1), 17–32. <https://doi.org/https://doi.org/10.31113/jia.v16i1.202>
- Kamil, I., & Prabowo, D. (2023). *Pakar Nilai UU dan Krisis Kepemimpinan Jadi Penyebab Banyaknya Persoalan di KPK*. Kompas. <https://nasional.kompas.com/read/2023/06/30/13063041/pakar-nilai-uu-dan-krisis-kepemimpinan-jadi-penyebab-banyaknya-persoalan-di>
- Kurniawan, M. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci). *Jurnal Akuntansi*, 1(3), 1–27.
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 9(1), 442–446.
- Martin, J., Elg, M., Gremyr, I., & Wallo, A. (2021). Towards a Quality Management Competence

- Framework: Exploring Needed Competencies in Quality Management. *Total Quality Management & Business Excellence*, 32(3-4), 359-378.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/14783363.2019.1576516>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Octafiani, G. (2022). *Pengaruh Pemberdayaan karyawan, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen organisasi (Studi Pada Karyawan Indihome Witel Jakarta Barat)*. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Rahmawati, D. (2024). Analisis Dampak Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Desa (Studi di Kantor Desa Kureksari Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur). *PRAJA Observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik (e-ISSN: 2797-0469)*, 4(02), 58-72.
- Sambung, R. (2016). Dimensi Komitmen Organisasional: Dampaknya Terhadap Perilaku Kerja Pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 28-37.
- Sapar, J. F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2), 101-107.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i2.350>
- Septenti, E. R., & Budiarti, W. (2024). Pengaruh Kepribadian, Budaya Organisasi Dan Work Life Balance (WLB) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Timur Megah Steel Driyorejo-Gresik. *Soetomo Management Review*, 2(2), 168-195.
- Shofiyah, N., Barlean, A. F., & Anshori, M. I. (2023). Studi Literatur: Kepemimpinan Tim Dalam Pengembangan Organisasi. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 176-196.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sukatin, Nasution, F., Zulqarnain, Nur'aini, & Yanti, O. (2023). *Konsep Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sulistyo, P. D. (2021). *Saat Ini Tengah Terjadi Krisis Kepemimpinan Daerah*. Kompas.
<https://www.kompas.id/baca/polhuk/2021/09/02/krisis-kepemimpinan-daerah-terjadi>
- Syarief, A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 8(3), 173-188.
<https://doi.org/https://doi.org/10.29244/jmo.v8i3.22447>
- Tempo. (2022). *Mendagri Minta ASN Bangun Budaya Kerja Layani Publik*. Tempo.
<https://nasional.tempo.co/read/1563945/mendagri-minta-asn-bangun-budaya-kerja-layani-publik>
- Titioka, B. M., & Siahainenia, A. J. D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Maluku). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 6(2), 2621-2331.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35794/jmbi.v6i2.25968>
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(8), 58-65.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.