

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Batang Hari**

**Nadiatul Khoiroh, Pantun Bukit, R. Adisetiawan**

Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Batanghari Jambi, Indonesia

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, Indonesia

***Abstract.** The Effect of Leadership Style and Organizational Culture on Organizational Commitment in Improving Employee Performance. This study examines the effect of Leadership Style and Organizational Culture on Organizational Commitment in Improving Employee Performance at Batang Hari Regency Development Planning Regency. The performance of employees is among the key issues are constantly faced by the organization management. Therefore, among the tasks of the manager is a very important move employees to contribute to the success of the organization. The purpose of this study is to examine and determine the effect of Leadership Style and Organizational Culture on Organizational Commitment in Improving Employee Performance tested either directly or indirectly. To examine issues directly above the survey conducted by distributing questionnaires to employees Batang Hari Regency Development Planning Regency. The results of the questionnaire were analyzed qualitatively and verification. Data analysis tool made by using Path Analysis. The results of this study indicate that the effect of Leadership Style and Organizational Culture on Organizational Commitment in Improving Employee Performance have influence for employee performance, both directly and indirectly.*

***Keywords :** The effect of Leadership Style and Organizational Culture on Organizational Commitment in Improving Employee Performance.*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia dalam organisasi sangat besar peranannya, baik organisasi yang menganut sistem pelayanan yang non profit maupun profit. Sebab tanpa sumber daya manusia maka apapun bentuk peralatan teknologi dan secanggih apapun peralatan teknologi yang dimiliki oleh organisasi tersebut tidak akan dapat difungsikan secara optimal. Disamping itu, jika asset ini terabaikan bukan tidak mungkin akan mengganggu aktivitas organisasi secara keseluruhan. Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas sangat dibutuhkan untuk mendukung produktivitas dan aktivitas agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan sempurna, oleh karena itu diperlukan pengembangan pegawai agar mutu dan kemampuan sumber daya manusia yang telah ada mampu bersaing dan dapat mengikuti perkembangan zaman, terlebih pada era globalisasi, dimana ilmu pengetahuan dan teknologi di berbagai bidang berkembang dengan sangat pesat. (Adisetiawan, 2014)

Mengingat pentingnya peranan sumberdaya manusia ini dalam suatu organisasi tentunya sumberdaya manusia tersebut perlu untuk dikelola sedemikian rupa, dan hal ini merupakan bagian penting dari pekerjaan manajemen organisasi yang bersangkutan. Proses manajemen sumberdaya manusia pada akhirnya harus diukur dari segi seberapa efektif para manajer mengelola sumberdaya manusia yang dimiliki. Dalam konteks ini, pengelolaan sumberdaya manusia yang efektif tercermin dari produktivitas atau kinerja yang disumbangkan oleh pegawai. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa kinerja dari para pegawai merupakan diantara isu-isu pokok yang senantiasa dihadapi oleh manajemen organisasi. Karena itu, diantara tugas-tugas para manajer yang sangat penting adalah menggerakkan para pegawai guna memberi kontribusi bagi keberhasilan organisasi. (Adisetiawan, 2017)

Saat ini kemajuan teknologi informasi menuntut tenaga kerja untuk memiliki kompetensi dan kinerja yang tinggi. Ada beberapa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, antara lain; kepemimpinan, Budaya organisasi dan komitmen organisasi. Di lihat dari kualitas kepemimpinan seringkali dianggap sebagai factor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan organisasi. Demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik. Pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi pegawai dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan.

Faktor kepemimpinan, dari atasan dapat memberikan pengayoman dan bimbingan kepada pegawai dalam menghadapi tugas dan lingkungan kerja yang baru. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar pegawai yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Sehingga setiap pimpinan akan memperlihatkan gaya kepemimpinannya lewat ucapan, sikap tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Sukses tidaknya pegawai dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi gaya kepemimpinan atasannya. (Adisetiawan, 2011)

Seorang pemimpin membentuk budaya dan pada gilirannya dibentuk oleh budaya yang dihasilkan. Disebutkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan saling berhubungan. Budaya organisasi adalah bentuk keyakinan, nilai, cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi hidup dalam organisasi. Budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi, sehingga orang yang hidup dalam lingkungan tersebut merasa bisa hidup menjadi lebih baik. Ada delapan butir nilai-nilai primer yang seharusnya ada pada tiap-tiap organisasi yang jika diolah dengan baik dapat menjadi budaya organisasi yang positif, dan akan mengakibatkan loyalitas dan produktivitas. Delapan butir nilai-nilai budaya itu disebut sebagai asas-asas, yaitu asas tujuan, asas konsensus, asas keunggulan, asas prestasi, asas kesatuan, asas empiris, asas keakrapan, dan asas integritas.

Berbicara tentang budaya organisasi, biasanya yang dimaksud ialah adanya persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama. Pengertian sederhana tersebut sesungguhnya berarti, bahwa dalam lingkungan suatu organisasi mutlak diperlukan pemahaman yang tepat tentang cara-cara bertindak dan berperilaku yang baik bagi organisasi. Implikasinya yang sangat mendasar adalah, bahwa kehadiran dan keberadaan seseorang sebagai anggota organisasi hanya akan diterima oleh berbagai pihak lain, seperti atasan langsung, manajemen, dan rekan-rekan setingkat apabila yang bersangkutan mampu, dan bersedia melakukan berbagai jenis penyesuaian dalam tindakan dan perilakunya sehingga mencerminkan penerimaannya tentang budaya organisasi.

Menurut Adisetiawan (2014) komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari organisasi baru. Dalam hal ini *turnover* adalah penting untuk diketahui bahwa *turnover* dapat bersifat sukarela atau tidak sukarela. *Turnover* sukarela terjadi ketika pekerja sendiri memutuskan untuk keluar, sedangkan *turnover* tidak sukarela terjadi ketika pekerja dipecat oleh organisasi karena berbagai alasan. Adisetiawan (2014) komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan. Komitmen berhubungan dengan kuat dan terikat dengan organisasi di tingkat emosional

Setiap pegawai dalam organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian misi, visi dan tujuan organisasi. Dalam organisasi sektor publik, ikatan batin antara karyawan dengan organisasi dapat dibangun dari kesamaan misi, visi dan tujuan organisasi, bukan sekedar ikatan kerja. Ikatan mereka untuk bekerja di instansi pemerintah bukan sekedar gaji, namun lebih pada ikatan batin misalnya ingin menjadi abdi negara dan abdi masyarakat, status sosial, dan sebagainya. Sehingga bila setiap karyawan memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaik bagi negara dan pelayan terbaik pada masyarakat, maka tentunya kinerja sektor publik akan meningkat.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Hasibuan (2005) dalam Febby adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dipengaruhi oleh hasil kerja, kompetensi, perilaku kerja, potensi kemampuan dan teknologi. Pengukuran kinerja hendaknya menginteraksikan dimensi pengukuran yang beragam, karena kinerja pegawai mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Keterampilan dan kompetensi masing-masing individu berbeda-beda, ada yang keterampilan teknisnya lebih unggul dari pada rekan sekejanya, dalam hal lain keterampilan di bidang konseptual lemah. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individu yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya

mempengaruhi kinerja organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

### ***Tinjauan Pustaka***

#### ***Gaya Kepemimpinan***

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya, sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. (Siagian, 2009). Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Kepemimpinan yang efektif akan mampu mendorong motivasi anggota organisasi sehingga produktivitas, loyalitas dan kepuasan bawahan atau anggota organisasi meningkat. Pada awalnya banyak yang berpendapat bahwa pemimpin itu dilahirkan, namun dengan berkembangnya pengetahuan diketahui bahwa terbentuknya kepemimpinan yang efektif dapat dipelajari. Jika daya kepemimpinan kuat, pintu kesuksesan akan terbuka lebar. Namun jika tidak, maka keberhasilan organisasi akan terbatas, itulah sebabnya mengapa di masa krisis, dengan sendirinya organisasi-organisasi mencari pemimpin baru. Menurut Herlambang (2014) kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.

Dapat diambil sebuah kesimpulan tentang kepemimpinan, bahwa kepemimpinan adalah : (1) Sebagai fokus dalam proses kerja sebuah kelompok (2) Seni membentuk ketaatan melakukan tindakan (3) Suatu tindakan dalam bentuk mempengaruhi orang lain (4) Proses komunikasi untuk mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok untuk pencapaian tujuan organisasi (5) Menggerakkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dan (6) Ilmu dan seni untuk menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi (Herlambang, 2014).

#### ***Budaya Organisasi***

Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditentukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan arena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut (Wibowo, 2016). Selanjutnya Wibowo (2016) menyatakan bahwa budaya diartikan sebagai keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia cara belajar.

Beberapa karakteristik dari budaya yang juga biasa disebut sebagai elemen dasar dari konsep budaya yaitu: (1) Budaya itu diciptakan, tiga sistem yang dapat menciptakan budaya itu sendiri : komponen mental, keterampilan dan sistem keluarga (2) Budaya dipelajari, untuk mengetahui bagaimana budaya maka kita dapat mengamatinay (3) Budaya secara sosial diturunkan, budaya merupakan kelompok perwujudan yang diturunkan secara lami (4) Budaya bersifat adaptif, budaya yang tidak memberikan mamfaat cenderung ditinggalkan dan masyarakat mencoba menyesuaikan budaya yang baru (5) Budaya memberikan petunjuk. (Wibowo, 2016).

#### ***Komitmen Organisasi***

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi (Wibowo, 2016) komitmen organisasional mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota atau mencari pekerjaan baru. Komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi didalamnya (Wibowo, 2016). komitmen berhubungan dengan emosional. sering mencerminkan keyakinan pekerja dalam misi dan tujuan organisasi. Dari beberapa definisi tersebut pada prinsipnya komitmen organisasi merupakan kompetensi individu dalam mengikat dirinya terhadap nilai dan tujuan organisasi. Keterikatan individu terhadap nilai dan tujuan organisasi akan mendorong individu untuk selalu menyesuaikan atau menyelaraskan dirinya dengan tujuan dan kepentingan organisasi.

### **Kinerja**

Kinerja menurut Bernardin dalam Sudarmanto (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku, Sudarmanto (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Menurut Sudarmanto (2011) kinerja adalah sesuatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi, dalam pengertian ini kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, tetapi tindakan itu sendiri.

### **Hipotesis**

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, maka ditarik suatu Hipotesis sebagai berikut:

H1: Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari di duga baik .

H2: Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari.

H3: Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari .

H4 : Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari.

H5 : Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari.

H6 : Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari .

### **METODE PENELITIAN**

Objek penelitian ini yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang hari adalah pegawai Negeri Sipil dan tenaga honorer yang berjumlah 60 orang.

Dalam melakukan suatu penelitian sangat perlu dilakukan perencanaan penelitian agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptip dan verifikatif Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yaitu pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini berasal dari kuesioner responden secara langsung, adapun hasil dari kuesioner tersebut merupakan data yang digunakan dalam menganalisa guna mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari .

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) metode, yaitu *Library Research* dan *Field Research*. Adapun metode *Liberary research* dengan cara menggunakan data seperti jurnal, tesis, makalah dan penelitian terkait yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai serta dengan mengumpulkan berbagai informasi yang berhubungan dengan objek penelitian yang diperoleh dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari. Populasi secara umum adalah sekumpulan individu dengan ciri-ciri sama( satu species yang sama) yang hidup dalam tempat dan waktu yang sama, jadi populasi merupakan objek. Dalam penelitian ini digunakan sensus yaitu para pegawai dan tenaga honorer di BAPPEDA Kabupaten Batang Hari yang berjumlah 60.

### **Pengujian Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Validitas menguji instrumen yang dipilih, apakah memiliki tingkat ketepatan untuk mengukur apa yang semstinya diukur, atau tidak (Indrawan, 2013). Uji validitas dimaksudkan sebagai ukuran seberapa

cermat suatu uji melakukan fungsinya, apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar telah dapat mengukur apa yang perlu diukur. Uji ini dimaksudkan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2005). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

**Uji Reliabilitas**

uji realibilitas instrumen untuk mengetahui apakah data yang dihasilkan dapat diandalkan. Bila koefisien korelasi positif dan signifikan maka instrumen tersebut sudah dapat dinyatakan realibel (Sugiyono, 2011). Selanjutnya factor yang berpengaruh besar terhadap reabilitas adalah asumsi-asumsi atau keadaan eksternal saat data dikumpulkan (Sumarsono, 2014).

**Transfortasi Data**

Tingkat pengukuran skala *Likert's Summated Rating* adalah ordinal, maka agar dapat diolah lebih lanjut harus diubah terlebih dahulu menjadi skala interval yaitu *Method of Successive Interval*.

**Uji Hipotesis**

**Uji F**

uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen, dalam penelitian ini. Apabila probabilitas signifikansi < 0,05 atau F hitung > F tabel, maka Ho ditolak dan Hi diterima, dan apabila angka signifikansi > 0,05 atau F hitung < F tabel, maka Ho diterima dan Hi ditolak.

**Uji t**

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas terhadap ketergantungannya. Pengujian dilakukan dengan membandingkan variable bebas antara t hitung dengan t table pada derajat kesalahan 5 %. Jika t hitung > t table, maka H0 ditolak, Hi diterima, dan jika t hitung < t table, maka H0 diterima, Hi diolak

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil diskripsi diketahui bahwa skor gaya kepemimpinan adalah 2768 berada pada kriteria Baik. Hal ini menunjukkan bahwasanya gaya kepemimpinan pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Batang Hari sudah baik dalam menciptakan kenyamanan kerja bagi pegawai. Hasil diskripsi diketahui bahwa skor budaya organisasi adalah 2368 berada pada kriteria Baik. Hal ini menunjukkan pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari memiliki Budaya organisasi yang baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Hasil diskripsi diketahui bahwa skor komitmen organisasi adalah 1852 berada pada kriteria Baik. Artinya komitmen kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari memiliki komitmen organisasi yang baik. Hasil diskripsi diketahui bahwa skor kinerja adalah 2760 berada pada kriteria Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwasanya pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari telah mampu memberikan hasil kerja yang sangat baik bagi organisasi tempat mereka bernaung.

**Analisis Jalur (Path Analisis)**

Hasil analisis jalur yang dilakukan diperoleh pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi sebesar 14,2129%, budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 6,1504% dan total pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi baik langsung maupun tidak langsung sebesar 22,0%.

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

Variabel	Langsung	Tidak langsung		Total
		X1	X2	
Gaya Kepemimpinan (X1)	14,2129 %	0,8508 %		15,0637 %
Budaya Organisasi (X2)	6,1504 %		0,8508 %	7,0012 %
Pengaruh X1 dan X2				22,0 %
Pengaruh Variabel Lain				78,0 %

Sumber: Data diolah

Hasil analisis jalur yang dilakukan diperoleh pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 9,61%, budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 2,3409% dan total pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja baik langsung maupun tidak langsung sebesar 12,81%.

**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

**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

Hasil analisis jalur yang dilakukan diperoleh pengaruh langsung gaya komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 22,09 %.

### *Uji Hipotesis*

#### *Hipotesis Pertama*

Tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari Jambi, kesimpulan sebagai berikut :

- Total tanggapan responden pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 2.789. Hal ini menunjukkan responden merasa bahwa gaya kepemimpinan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari Jambi baik.
- Total tanggapan responden pada variabel budaya organisasi sebesar 2.368. Hal ini menunjukkan responden merasa bahwa budaya organisasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari Jambi baik.
- Total tanggapan responden pada variabel komitmen organisasi sebesar 1.852.. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari Jambi baik.
- Total tanggapan responden pada variabel kinerja sebesar 2.760. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari Jambi sangat baik.

#### *Hipotesis Kedua*

Untuk mengetahui bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap komitmen organisasi dapat diketahui pada hasil berikut :

- nilai t hitung untuk gaya kepemimpinan sebesar 3,207, nilai t tabel sebesar 1,671, dan nilai Signifikan di bawah 0,05 (0,002). Nilai t hitung > nilai t tabel (3,207>1,671), maka gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai.
- Nilai t hitung untuk budaya organisasi sebesar 2,112, nilai t tabel sebesar 1,671, dan nilai Signifikan di bawah 0,05 (0,03). Nilai t hitung > nilai t tabel (2,112.>1,671), maka budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai.

### **Hipotesis Ketiga**

Untuk mengetahui bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap komitmen organisasi dapat diketahui dari nilai F hitung sebesar 8,049 nilai F tabel sebesar 4,01, dan nilai signifikan di bawah 0,05 (0,001). Nilai F hitung > nilai F tabel ( $8,049 > 4,01$ ), maka gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai.

### **Hipotesis Keempat**

Untuk mengetahui bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja dapat diketahui pada hasil berikut :

- nilai t hitung untuk gaya kepemimpinan sebesar 2,494 nilai t tabel sebesar 1,671, dan nilai Signifikan di bawah 0,05 (0,01). Nilai t hitung > nilai t tabel ( $2,494 > 1,671$ ), maka gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Nilai t hitung untuk budaya organisasi sebesar 1,931, nilai t tabel sebesar 1,671, dan nilai Signifikan di bawah 0,05 (0,02). Nilai t hitung > nilai t tabel ( $1,931 > 1,671$ ), maka kompetensi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Hipotesis Kelima**

Untuk mengetahui bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja dapat diketahui dari nilai F hitung sebesar 4,180, nilai F tabel sebesar 4,01, dan nilai signifikan di bawah 0,05 (0,000). Nilai F hitung > nilai F tabel ( $4,180 > 4,01$ ), maka gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Hipotesis Keenam**

Untuk mengetahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja dapat diketahui dari nilai t hitung untuk komitmen organisasi sebesar 4,059, nilai t tabel sebesar 1,671 dan nilai Signifikan di bawah 0,05 (0,000). Nilai t hitung > nilai t tabel ( $4,059 > 1,671$ ), maka komitmen organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten batang Hari dalam kondisi baik.
2. Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten batang Hari.
3. Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten batang Hari.
4. Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis komitmen organisasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten batang Hari.
5. Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis gaya kepemimpinan dan budaya organisasi melalui komitmen organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten batang Hari.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adisetiawan, R., 2014, Performance Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 14(3), 1-10
- Adisetiawan, R., 2017, Simultan Jangka Panjang antara Fluktuasi Indeks Harga Saham, Tingkat Inflasi, Suku Bunga dan Kurs IDR/USD Terhadap Return Saham Reksadana di Bursa Indonesia, *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 5-17

- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Herlambang, Susatyo. 2011. *Perilaku Organisasi cara mudah mempelajari Perilaku Manusia Dalam Sebuah Organisasi*. Gosyen : Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Teori dan Praktik Kepemimpinan* .Rineka Cipta : Jakarta .
- Sudarmanto. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono, 2011. *Statistika untuk Penelitian*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- Sumarsono, Sonny. 2014. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu:
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers: Jakarta.